



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

**Ammattiosastot perustehtävänsä suorittamaan**

Osallistava aktivointi osaksi Teollisuusliiton  
ammattiosastojen arkea

*Antti Mäki*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma AIK (210 op)

03 / 2018

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Antti Mäki	<b>Sivumäärä</b> 62 ja 9 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Ammattiosastot perustehtäväänsä suorittamaan. Osallistava aktivointi osaksi Teollisuusliiton ammattiosastojen arkea.	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Anna Pikala	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Teollisuusliitto ry, Osmo Rantanen & Lea Wiman-Määttä	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia uusia tapoja järjestämisen, yhden ammattiosastojen perustehtävistä, viemiseksi osaksi Teollisuusliiton ammattiosastojen arkea. Järjestäminen tarkoittaa osallistavaa toimintaa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitä työkaluja ammattiosastot tarvitsevat järjestämistyötä varten. Tavoitteena oli rakentaa uusi malli tukemaan ammattiosastoja ottamaan järjestäminen osaksi niiden arkea.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Teollisuusliitto ry, joka on uusi suomalainen teollisuusalojen suurliitto. Teollisuusliitto syntyi vuonna 2017 kolmen liiton yhdistyessä yhdeksi suurliitoksi. Fuusiossa olivat mukana Metallityöväen liitto ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Puuliitto ry. Uudella liitolla on yli 220 000 jäsentä ja yli 700 ammattiosastoa. Suurin osa jäsenistä, ja sen kautta myös suurin osa liiton ammattiosastoista, ovat tietämättömiä siitä, mitä järjestäminen merkitsee heille. Koska järjestäminen on mainittu Teollisuusliiton ammattiosastojen säännöissä osastojen päätarkoitukseksi, järjestön tarvitsee löytää uusia tapoja sen pääasiallisen toimintaideologian, järjestämisen, levittämiseksi ammattiliiton sisällä.</p> <p>Opinnäytetyön yhteydessä oli tarkoituksena tuottaa uusi järjestävä ammattiosasto -ohjeistus. Kehittämistyön edetessä päätettiin, että opinnäytetyö itsessään toimisi kehittyneenä ohjeena liiton työntekijöille, jotka toimivat ammattiosastojen kanssa. Tämän lisäksi päätettiin erillisen, ammattiosastoille suunnatun oppaan tekemisestä. Oppaan sisältö perustuisi opinnäytetyön tuloksiin ja työn yhteydessä kerättyyn tietoon.</p> <p>Tietoa kehittämistyötä varten kerättiin määrällisin ja laadullisin menetelmin. Ensisijaisina tiedonkeruumenetelminä käytettiin kartoittamista, asiantuntijahaastatteluita ja ideariihä. Kartoittaminen tehtiin yhdessä kirjoittajan ammattiosaston, Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry:n kanssa. Asiantuntijahaastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja. Ideariihä tehtiin ammattiliiton järjestämisen parissa työskentelevien työntekijöiden kanssa. Kaikki menetelmät suoritettiin talven 2017 ja vuoden 2018 ensimmäisten kuukausien aikana.</p> <p>Tutkimustyön tulokset osoittavat, että ammattiosastojen toiminnan muutosten esteiksi on löydettävissä viisi pääasiallista syytä. Nämä syyt ovat tiedonpuute järjestämisestä, ammattiosastojen toiminnallisen tilanteen tiedostamattomuus, muutosvastarinta, vanhat tavat ja vapaaehtoisorganisaation asettamat rajat. Ammattiosastoille suunniteltu opas on tehty nämä syyt mielessä pitäen. Opas perustuu osallistavien menetelmien käyttöön ja järjestämisideologian perusteiden avaamiseen. Oppaan avulla ammattiosastojen pitäisi olla mahdollista alkaa osallistua järjestämiseen. Opas on myös käytettävissä koko ammattialan toimijoiden keskuudessa, joten se tuo lisää tietoa ja ymmärrystä koko ammattiyhdistysliikkeen kentälle.</p>	
<b>Asiasanat</b> ammattiyhdistysliike, ammattiyhdistykset, osallistaminen, järjestäminen, organisoituminen	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Civic Activities and Youth Work Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Antti Mäki	<b>Number of Pages</b> 62 and 9 attached
<b>Title</b> Trade union's local branches to perform basic duties. Improving the daily work of Finnish Industrial Union's local branches through participatory activation.	
<b>Supervisor(s)</b> Anna Pikala	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Industrial Union, Osmo Rantanen & Lea Wiman-Määttä	
<b>Abstract</b> <p>The purpose of this thesis was to study new ways to introduce organizing – one of the basic duties of a local branch – into the Finnish Industrial Union's local branches' daily work and figure out what tools the local branches would need for their organizing work. Organizing means participatory activation of the local branches' members. The aim was to find a new model for the local branches to use to develop their practices.</p> <p>This thesis was assigned by the Finnish Industrial Union, which is a newly formed Finnish trade union. The Industrial Union was established in 2017 in the fusion of three Finnish trade unions: Finnish Metalworkers' Union, Industrial Union TEAM and Woodworkers' Union. The union has over 220 000 members and over 700 local branches. The majority on the members, and therefore majority of the local branches are unaware what organizing means to them. Because organizing is mentioned in the Industrial Union's codes for local branches as a main task, the organization needs to find new ways to introduce its main working ideology, organizing, to its members and local branches.</p> <p>The new model of introducing organizing to the local branches was planned to be published as a guide. During the study it was decided that the thesis itself would turn out to be an advanced guide for the union's employees that work with the local branches. In addition to that, it was decided that a separate guide or info pack about organizing should be made from the data that were collected during the study for this thesis.</p> <p>The data for the study was gathered via quantitative and qualitative study methods. The main methods that were used were mapping, specialist interviews and brainstorming. The mapping was done with the writer's own local branch Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry. The specialist interviews were semi-structured interviews and the brainstorming was carried out for the union's organizing officers.</p> <p>The results of this study indicate that there are five main factors that prevent the local branches from adopting the new ideology. These factors are lack of knowledge about organizing, unawareness about local branches status, resistance to change, old habits and the limitations of an association based on volunteering. The guide for the union's local branches was drafted with these factors in mind. The guide is based on using inclusive methods and raising awareness about organizing in the union. With the guide the local branches should be able to start participating in organizing. The guide is also available to all professionals, so it brings more knowledge and understanding to the entire trade union movement.</p>	
<b>Keywords</b> trade union movement, trade unions, social inclusion, organizing, becoming organised	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN KÄSITTEISTÖÄ	9
3 JÄSENTEN AKTIVOINTI	14
3.1 Järjestäminen	15
3.2 Sosiokulttuurinen innostaminen	21
3.3 Järjestävä ammattiosasto	22
4 TEOLLISUUSLIITTO RY	27
4.1 Liiton arvopohja	27
4.2 Liittofuusio	28
4.3 Järjestön organisaatio	30
5 MENETELMÄT	34
5.1 Kartoittaminen	35
5.2 Asiantuntijahaastattelut	37
5.3 Ideariihi	40
5.4 Kerätyn tiedon analysointi	42
6 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	43
6.1 Järjestäminen on ammattiosastolle verkostoja ja edunvalvontaa	43
6.2 Ammattiosastoilta on hukkunut ajan myötä tarkoitus ja yhteydet	44
6.3 Uusia tekijöitä, uusia ajatuksia	46
6.4 Vapaaehtoisuus asettaa rajat	47
6.5 Ammattiosaston työkalut järjestämistä varten	48
7 TYÖKALUJA AMMATTIOSASTOILLE	51
7.1 Ammattiosastosta aktivoivaksi ja osallistavaksi ammattiosastoksi	52
7.2 Ohjeistus ammattiosastoille	56
7.3 Järjestämisen kulujen budjetointi ammattiosastoissa	57
7.4 Ohjeistuksen jatkojalostaminen	58
8 LOPUKSI	60
LÄHTEET	63
LIITTEET	67
Liite 1 Järjestävä ammattiosasto -opas	67
Liite 2 Haastattelulomake	73
Liite 3 Oppaan liite 1, laskentataulukko 1	74
Liite 4 Oppaan liite 2, laskentataulukko 2	75

## 1 JOHDANTO

Järjestäytyminen ammattiliittoihin on Suomessa heikentynyt vahvasti 2000-luvun alusta alkaen. Tuolloin itsenäinen työttömyyskorvausrahasto alkoi saada jalansijaa suomalaisella työttömyyskassakentällä. Korkeaa järjestäytymisastetta Suomessa tuki ennen itsenäisen työttömyyskorvausrahaston esiinmarssia niin sanottu Ghent-järjestelmä, jossa tulosidonnaisen työttömyyskorvauksen saamisen edellytyksenä oli ammattiyhdistyksen jäsenyys. (Siisiäinen & Kankainen 2009, 117.) Myös nykypäivää leimaava yksilökeskeinen ajattelutapa on voinut vaikuttaa osaltaan siihen, että tämän päivän työntekijä ei enää tiedä, tai usko, tarvitsevansa ulkopuolista edunvalvojaa. On kuitenkin edelleen niin, että vain järjestäytymällä työntekijät voivat muuttaa työehtojaan, koska kaikki työntekijät eivät ole kykeneväisiä neuvottelemaan itselleen oikeudenmukaisia työehtoja.

Suomessa toimivan kolmikantaisen työmarkkinajärjestelmän toimivuuden ja jatkuvuuden takaa osaltaan vahvasti järjestäytynyt työntekijäpuoli. Kahta muuta kolmikannan osuutta hoitavat maan hallitus ja työnantajat. Tätä työmarkkinoiden kolmikantaa ja varsinkin työntekijäpuolen asemaa on nyt pyritty heikentämään myös julkisen keskustelun ja porvarillisen, työnantajapuolta edustavan politiikan kautta (mm. Tikkala 2017). Työnantajat ja poliittinen oikeisto ovatkin huomanneet, että heillä on tällä hetkellä mahdollisuus muuttaa työmarkkinoiden voimasuhteita lopullisesti. Tämän voi huomata myös mediasta, sillä yhä useammin julkisuuteen nostetaan nimenomaan työnantajien äänenkannattajia (mm. Akkanen 2017) kertomaan kansalaisille siitä, miten Suomella menee ja miten työntekijöiden on nyt osallistuttava taloustilanteen kääntämiseksi.

**Teollisuusliitto ry** (myöhemmin myös Teollisuusliitto), entinen Metallityöväen liitto ry (myöhemmin myös Metalliliitto), on vahva osa suomalaista ammattiyhdistysliikettä, joka on edelleen vaikuttava toimija yhteiskunnassamme. Yhtä lailla Teollisuusliitto on yhteiskunnan kolmannen sektorin toimija, jonka toiminta perustuu vapaaehtoiseihin. Nykypäivän ihmisiä on yhä vaikeampaa saada sitoutettua vahvasti minkä tahansa järjestön toimintaan. Lisäksi ammattiliittojen on perusteltava, miksi ne keräävät jäsenmaksunsa, joidenkin mielestä vieläpä korkeat jäsenmaksut. Mikäli liitto ei löydä

omaa paikkaansa ja tapaansa toimia yhteisönä aktiivisesti ja osallistavasti tällä yksilöitä korostavalla aikakaudella, tulee liiton tulevaisuuskuvasta yhä synkempi.

Vahvistaakseen asemaansa edunvalvojana ja kääntääkseen jäsenmäärän kehityksen taas positiiviseksi, Teollisuusliitto on tuonut suomalaiseen ammattiyhdistyskenttään uuden työkalun, järjestämisen (Häkkinen 2017 & Häkkinen & Lepomäki 2017). Omien kokemusten kautta olen huomannut, että ulkopuolisille järjestäminen luo ensimmäisenä miellelyhtymiä järjestäytymiseen tai jopa peruskouluaikeihin, jolloin järjestäjät jäivät siistimään luokkia ja pyyhkimään liitutaulun puhtaaksi, kun muut oppilaat lähtivät viettämään välituntiaan. Teollisuusliitolle, kuten muillekin ammattiliitoille, järjestäminen on kuitenkin jäsenistöä ja alan työntekijöitä osallistava sekä aktivoiva toimintatapa ja ideologia. Jäsenten aktivointi ja osallistaminen omissa työyhteisöissä, työpaikoilla, on myös Teollisuusliitolle työkalu, jolla liitto pystyy löytämään jälleen perusteet omalle toiminnalleen (mm. Häkkinen 2017). Järjestämisessä työpajan työntekijöitä innostetaan toimimaan ja heitä osallistetaan toimintaan, eli heidät otetaan mukaan tekemiseen. Samalla jäsenistö aktivoituu ja alkaa toimia itsenäisesti. Tästä syystä olen valinnut osallistamisen ja aktivoinnin opinnäytetyöni nimeenkin. Mielestäni osallistaminen ja aktivointi kuvaavat järjestämistä ammattiyhdistysliikkeen ulkopuolisille asiaa selvemmin.

Tutkiessani järjestämistä, filosofiana tai toimintatapana, sain huomata, että aiheesta ei ole juurikaan vielä kirjoitettu suomen kielellä oppaita, tutkimuksia tai muitakaan julkaisuja. Toimiessani ammattiyhdistysliikkeen aktiivina olen kuitenkin nähnyt, kuinka järjestäminen on ottanut nopealla aikataululla ison roolin ammattiliittojen toiminnassa. Perussyyt järjestämiseen ryhtymiseksi ovat kaikilla ammattiliitoilla samat: laskevat jäsenmäärät halutaan taittaa takaisin nousuun ja kollektiivisen edunvalvonnan tukijal-ka, joukkovoima, halutaan turvata (Häkkinen 2017 & Siljander 2017 & Rouhiainen 2017). Ammattiliittojen laskevalle jäsenmäärälle voidaan luetella monenlaisia syitä, mutta suurimpana syynä omien kokemusteni perusteella pidän sitä, että liitot koetaan kaukaisiksi tai ulkopuolisiksi tahoiksi, joiden hyödyistä ei enää 2010-luvulla osata kertoa. Harvassa ovat ne nuoret, työelämän uudet ammattilaiset, jotka tietävät mitä kaikkea ammattiliitot ovat heidän puolestaan tehneet tai tulevat tekemään tulevaisuudessa.

**Järjestäminen on** työkalu, jolla pyritään saamaan jäsenistö, työpaikan aktiivit ja luottamushenkilöt aktivoitumaan oman edunvalvontansa hoitamiseen (mm. Häkkinen & Lepomäki 2017 & Häkkinen 2017 & 2018). Liittoaktiivina olen saanut kuulla, kuinka ammattiliitot ovat jo kauan yrittäneet sanoa, että jäsenet muodostavat ammattiliiton, eikä liitto ole vain sen pääkonttori tai palkatut työntekijät. Järjestäminen on konkreettista työtä liittorakenteen rakentamiseksi työpaikoille; luodaan yhteys työpaikkojen ja alueen ammattiosaston tai -osastojen välille, valitaan luottamushenkilöt työpaikoille, tiivistetään työpaikan työyhteisöä, hoidetaan kollektiivisesti työpaikan edunvalvontaa ja kehitetään yhdessä työpaikkaa sekä työntekijöiden hyvinvointia (mm. Häkkinen ym. 2017).

Omat kokemukseni järjestämisestä perustuvat kahteen, hieman erilaiseen järjestämideologiaan - pohja näissä on kuitenkin sama: yhteisön jäsenet ovat kaiken ytimessä. Ensisijaisesti järjestämiskokemukseni pohjaavat ammattiyhdistysliikkeessä heränneeseen järjestämisfilosofiaan ja -toimintatapaan. Sen lisäksi olen saanut oppia myös poliittisen järjestämisen työmuotoja yhteisöjen järjestämiseksi muun muassa kansainvälisissä seminaareissa. Molemmissa järjestämisen muodoissa käsite järjestäminen tarkoittaa samaa: aktivoidaan jäsenistö toimimaan yhteisesti asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Järjestäjä, eli järjestämistä tekevä henkilö, pyrkii luomaan yhteisön, joka toimii itsenäisesti - lopulta ilman järjestäjän apua. Tässä opinnäytetyössä keskitytään ammattiyhdistysliikkeessä, ja vielä tarkemmin Teollisuusliitto ry:ssä alkunsa saaneeseen järjestämisen filosofiaan ja toimintatapaan.

Opinnäytetyön keskiössä on käsite *järjestävä ammattiosasto*, millä tarkoitetaan ammattiosastoa, jonka kaikki toiminta perustuu järjestämiseen. Järjestävä ammattiosasto myös sijoittaa suuren osan ammattiosaston varallisuudesta liitto-organisaation tukemiseksi työpaikoilla. Tämä tehdään järjestämisen toimintatapojen avulla. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus painottuu Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry:n, jonka sihteerinä olen toiminut vuodesta 2014 alkaen, toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena oli sitouttaa kyseinen ammattiosasto järjestämistyöhön koulutusten ja käytännön työn avulla.

**Opinnäytetyön etenemistä** ovat ohjanneet asettamani tutkimuskysymykset, joilla pyrin vastaamaan siihen, miten Teollisuusliiton ammattiosastot saadaan toteutta-

maan järjestämisen ideologiaa omassa toiminnassaan. Varsinaisena tutkimuskysymyksenä on: Miten ammattiosastot saadaan suorittamaan perustehtävänsä? Varsinaisen tutkimuskysymyksen lisäksi asetin kaksi apukysymystä: Mitä järjestäminen, jäseniä osallistava ja aktivoiva toimintamalli, on ammattiosastoille? Minkälaisia työkaluja ammattiosastot tarvitsevat osallistavan ja aktivoivan toimintamallin käyttöönottamiseksi?

Edellä mainitut kysymykset ovat perusta kaikelle sille, mitä opinnäytetyöhön liittyen olen tehnyt ja tutkinut. Läpi koko työn olen pyrkinyt saamaan kerätyn aineiston vastaamaan näihin kysymyksiin.

**Tässä opinnäytetyössä** kertaan alkuun ammattiyhdistysliikkeen termistöä ja kuvaan Teollisuusliitto ry:n toimintaa, sääntöjä ja arvoja, jotta lukijat saavat paremman kuvan siitä, miten kyseinen järjestö toimii. Opinnäytetyössäni saattaa tulla vastaan myös ammattiliiton vanha nimi, Metallityöväen liitto ry, koska järjestäminen ja oma järjestämiskokemukseni ovat alkaneet järjestön vanhan nimen vielä ollessa käytössä. Luki ja voi kuitenkin mieltää nämä kaksi nimeä ja järjestöä, Teollisuusliitto ja Metalliliitto kuitenkin yhdeksi ja samaksi järjestöksi. Järjestämistä käyn läpi toimintafilosofian ja -tapojen kautta. Järjestämisen teoreettinen osuus perustuu Metalliliiton ja Party of European Socialist (PES) -järjestön koulutuksissa oppimaani tietoon sekä kansainväliseen kirjallisuuteen aiheesta.

Käytännön toiminnasta oppi on ammennettu kahdentoista viikon harjoittelun aikana Metalliliiton järjestäjäharjoittelijana. Järjestämisen teorian tueksi otan esille myös sosiokulttuurisen innostamisen teorian, sillä järjestäminen on hyvin pitkälti nimenomaan innostamista ja yhteisöjen rakentamista innostamisen avulla. Opinnäytetyön loppupuolella keskityn valittujen kehittämismenetelmien käyttöön ja niistä saatujen tulosten läpikäyntiin. Tavoitteena oli myös työstää valmis suunnitelmapohja ja budjetointiopas liiton ammattiosastoille käytettäväksi. Koulutusten suunnitelmat, järjestämiskartoituksen malli ja järjestämistoiminnan tueksi tuottamani ohjeistukset löytyvät tämän opinnäytetyön liitteistä (Liitteet 1-4).

## 2 AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN KÄSITTEISTÖÄ

Opinnäytetyöni luvuissa on paljon termistöä, jota ei ole sujuvan lukukokemuksen takia mahdollista avata suoraan tekstin joukossa. Jotta jokainen tätä opinnäytetyötä lukeva saisi paremman kuvan siitä kentästä, josta työssä kerrotaan, olen koonnut tähän lukuun ammattiyhdistysliikkeelle ominaista käsitteistöä. Ammattiliitoilla, tässä tapauksessa nimenomaan Teollisuusliitolla, on runsaasti tarkentavia termejä, joilla on hyvinkin tarkka määritelmä ja lukijan ymmärryksen takaamiseksi esittämäni käsitteet, on perusteltua käydä tässä läpi. Myös kertojan tausta ja omat valinnat sekä rajaukset luovat käsitteistön ymmärtämiseen omanlaisensa muuttujan. Olen siksi myös määritellyt tässä luvussa sen, mitä näillä muutamilla monitulkintaisilla käsitteillä tässä opinnäytetyössä tarkoitan.

Käsitteiden ymmärtäminen on myös opinnäytetyön soveltamisen kannalta ensisijaisen tärkeää. Vaikka opinnäytetyö onkin suunnattu suoraan Teollisuusliitolle, on se peruseriaatteiltaan mielestäni käyttökelpoinen minkä tahansa alan järjestölle tai yhdistykselle. Järjestäminen, järjestävä ammattiosasto ja sosiokulttuurinen innostaminen ovat opinnäytetyön keskeisiä asioita, joten ne olen nostanut omiksi luvuiksi, joissa ne esitellään kattavasti. Myös edellä mainittuihin aiheisiin liittyvät termit on avattu kyseisissä luvuissa. Aivan koko ammattiyhdistysliikkeen historiaa ja toiminta-ajatusta ei ole kuitenkaan tässäkään luvussa tarkoitus kattaa, mutta käsitteistön on tarkoitus toimia avustavana tietopohjana lukijalle.

Tässä luvussa listatut käsitteet eivät ole esiintymisjärjestyksessä, vaan käsitteet ovat aakkosjärjestyksessä, jolloin lista toimii myös eräänlaisena käsitehakemistona.

**Ammattiliitto** on työntekijöiden järjestö, jonka tehtäviin kuuluu työntekijöiden työsuhte-etujen parantaminen ja niiden toteutumisen valvominen. Koska Suomessa on yleissitovat työehtosopimukset, on ammattiliittojen päätehtäväksi muodostunut näiden työehtosopimusten neuvottelemine ja kehittäminen yhdessä työnantajaliittojen kanssa. Mikäli työpaikalla tulee ongelmatilanteita ja työntekijät tarvitsevat tulkinta-apua, auttavat ammattiliitot järjestäytyneitä, eli liittoon kuuluvia jäseniä. Ammattiliiton

jäseneksi voivat liittyä kaikki kunkin liiton edustamalla toimialalla työskentelevät jäsenet. (STTK 2017.) Puhekielessä ammattiliitosta käytetään myös usein käsitettä liitto.

**Ammattiosastot** ovat rekisteröityjä yhdistyksiä, jotka kokoavat toiminta-alueellaan järjestäytyneet työntekijät, eli ammattiliittoon liittyneet jäsenet omaksi yhteisökseen Teollisuusliiton sääntöjen mukaan ammattiosastot ovat liiton jäsenyhdistyksiä ja jäsenet ovat liiton jäseniä ammattiosastojen jäsenyyden kautta (Teollisuusliitto 2017d). Ammattiosastojen toiminnan perustarkoituksena on koota oman alansa työntekijät ja opiskelijat samaan yhteisöön, omaksi edunvalvontajärjestökseen (Teollisuusliitto 2017c).

**Ammattiyhdistysliikkeellä** tarkoitetaan yleisesti kaikkea sitä toimintaa ja kaikkia niitä toimijoita, minkä tavoitteena on työntekijöiden aseman parantaminen työelämässä. Ammattiyhdistysliikkeestä käytetään usein myös yksinkertaistettua termiä ay-liike. Ammattiliitot ovat ammattiyhdistysliikkeen järjestöllisiä toimijoita, jotka yhdessä ja erikseen ajavat työntekijöiden etuja työelämässä (Duunitori 2018). Ammattiyhdistysliike on toiminnallaan saanut aikaan ne pelisäännöt, joita suomalaisessa työelämässä nykypäivänäkin noudatetaan. Ay-liikkeen saavutuksiin kuuluvat muun muassa kahdeksantuntinen työpäivä, viisipäiväinen työviikko, kesä- ja talvilomat, perhevapaat ja irtisanomissuoja (SAK 2018a).

**Järjestäytyminen** tarkoittaa ammattiyhdistysliikkeessä ja tässä opinnäytetyössä työntekijöiden yhteenliittymistä, eli liittymistä jäseneksi oman alansa ammattiliittoon (mm. Tilastokeskus 2017).

**Jäsen** on tässä opinnäytetyössä yksilö, joka on liittynyt oman alansa ammattiliittoon. Tässä opinnäytetyössä käsitellään yksityiskohtaisemmin Teollisuusliitto ry:n toimintaa ja sen jäseniä. Teollisuusliiton (2017c) ammattiosastojen sääntöjen mukaan Teollisuusliiton jäseneksi voivat liittyä viisitoista vuotta täyttäneet ja liiton edustamalla toimialalla työssä olevat työntekijät.

**Liitto-organisaatio** voi käsittää monia eri asioita mutta järjestämisen ideologian ja toimintatavan kehittämistyön kautta Teollisuusliitossa kyseisellä termillä on alettu tarkoittaa työpaikalla toimivien luottamushenkilöiden muodostamaa organisaatiomallia

(mm. Häkkinen 2017). Ihanteellisessa tilanteessa työpaikan liitto-organisaatio muodostuu työpaikan järjestäytyneistä henkilöistä valituista luottamusmiehistä, työsuojeluvaltuutetuista ja työpaikalle perustetusta työhuonekunnasta sekä työpaikan jäsenistä.

**Luottamushenkilöllä** tarkoitan tässä opinnäytetyössä kaikkia työpaikoilla valittuja luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja sekä heidän varahenkilöitään. Termi sekoittuu helposti ammattiyhdistysliikkeen sisällä luottamusmies-käsitteeseen mutta mielestäni on järkevää niputtaa luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu yhdeksi käsitteeksi, luottamushenkilöksi. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK 2018b) käyttää myös käsitettä työpaikan luottamushenkilöt. Niin luottamusmies, kuin työsuojeluvaltuutettukin on työntekijöiden keskuudesta yhdessä vaaleilla valittu henkilö, joka on ansainnut työyhteisön jäsenten luottamuksen. Luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta on lisätietoa tässä luvussa omissa kappaleissaan.

**Luottamusmies** on työpaikalla niin ammattiliiton, kuin sovellettavan työehtosopimuksenkin edustaja. Luottamusmiehen tehtävänä on valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla. Luottamusmiehen valitsevat vaaleilla työpaikan järjestäytyneet työntekijät. Koulutusta luottamusmies saa omalta ammattiliitoltaan. (SAK 2018b.)

Koska luottamusmies hoitaa tehtäviään varsinaisen työnsä ohella, saa hän työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla vapautusta työstään. Vapautuksen määrä perustuu työpaikan työntekijämäärään. Isoilla työpaikoilla voi olla myös päätoimisia luottamusmiehiä. Työntekijöiden edustajana luottamusmies on se henkilö, joka neuvottelee kollektiivisesti paikallisista asioista työnantajan kanssa. Tästä syystä luottamusmiehelle on taattu työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa tavallista vahvempi irtisanomissuoja. (emt.)

Työpaikoilla voi olla pääluottamusmies, varapääluottamusmies ja niin sanottuja osaston luottamusmiehiä, joita kaikkia voidaan kutsua puhekielessä myös luottamusmiehiksi. Pääluottamusmies on työpaikan kollektiivisen luottamusmiesorganisaation johtohahmo ja varapääluottamusmies on hänen varahenkilönsä. Osastojen luottamusmiehet tukevat pääluottamusmiehen toimintaa tuomalla oman osastonsa tietoja hä-

nelle. Luottamusmiesten toiminnasta on sovittu yleensä työehtosopimuksissa, joten alakohtaisia eroja luottamusmiesten toiminnassa ja valinnassa on löydettävissä.

**Toiminta-alue** tarkoittaa tässä opinnäytetyössä sitä aluetta, jolla kyseessä oleva organisaatio toimii. Esimerkkeinä voidaan nostaa ammattiosastot ja Teollisuusliiton aluetoimistot. Ammattiosastot toimivat joko työpaikkakohtaisina yhdistyksinä, tai alueellisina yhdistyksinä (mm. Teollisuusliitto 2017e). Teollisuusliiton aluetoimistot toimivat alueellisina yksikköinä, jolloin näiden toiminta-alueina ovat määrättyt maakunnat (esimerkiksi Teollisuusliitto ry:n Varsinais-Suomen aluetoimisto toimii Varsinais-Suomen alueella).

Työpaikkakohtaisen ammattiosaston toiminta-alue on kyseinen työpaikka ja alueellisen ammattiosaston toiminta-alue määräytyy johonkin seutukuntaan tai kaupunkiin (esimerkiksi Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry toimii Turun seudulla). Ammattiosastojen toimintarajat eivät ole kiveen hakattuja ja jokainen ammattiosasto itse päättää keitä he hyväksyvät jäsenikseen.

**Työehtosopimus** on ammattiliiton aloja määrittelevä perussopimus, joka sisältää tehtävälle työlle minimiehtoja. Työnantajan on noudatettava kaikkiin työntekijöihin vähintään niitä alimpia ehtoja, joita työehtosopimuksella on sovittu työntekijöiden ja työnantajien liittojen kesken. Työehtosopimuksesta löytyy muun muassa tehtäväkohtaiset alimmat palkat kullekin työlle, määritelmät työajalle ja sairausajan palkalle. (Teollisuusliitto 2017f.) Työehtosopimusta ei tule sekoittaa työsopimukseen, joka on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jolla sovitaan työsuhteen asioista.

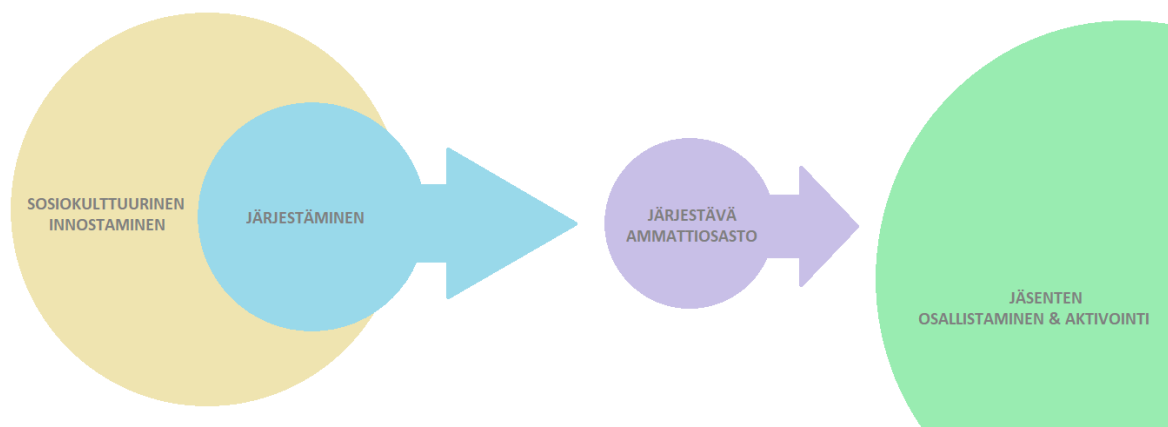
Lähtökohtaisesti työehtosopimus on sopimuksen solmineiden osapuolien välinen sopimus. Toisin sanoen työehtosopimus on työnantaja- ja työntekijäliittojen sekä niiden jäsenten välinen sopimus. Tällaista sopimusta kutsutaan normaalisitovaksi työehtosopimukseksi. Lisäksi työehtosopimus voi olla yleissitova työehtosopimus, mikä turvaa myös järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleviä työntekijöitä. Yleissitovuus luo velvollisuuksia työnantajalle, ei työntekijälle. Työehtosopimuksen yleissitovuuteen vaikuttaa niin järjestäytyneiden työnantajien, kuin järjestäytyneiden työntekijöidenkin määrä kyseisellä alalla. Yleissitovuuslautakunta määrittelee yleissi-

toiviksi ne työehtosopimukset, jotka ovat alallaan riittävän edustavia. (PAM 2017 & Yrittäjät 2018 & Kauppakamari 2012.)

**Työsuojeluvaltuutettu** on työpaikan luottamushenkilö, jonka valinnasta ja tehtävistä on määrätty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44). Valtuutetun tehtävänä on edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa, johon kuuluvat muun muassa perehtyminen työpaikan työsuojeluasioihin, osallistuminen työsuojelutarkastuksiin ja toimiminen työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistävien toimintatapojen lisäämiseksi työpaikalla. Työntekijöiden on valittava lain mukaan keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu, jos työpaikalla työskentelee yli kymmenen henkilöä. (SAK 2018b & Työsuojeluhallinto 2015.)

Lain perusteella työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada riittävä koulutus työsuojelutoiminnan tekemiseksi. Ammattiliitot kouluttavat työsuojeluvaltuutettuina toimivat jäsenensä. Valtuutettu saa myös luottamusmiehen tavoin vapautusta työstä tehtäviensä hoitamiseksi ja korvauksen tekemästään työstä. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään vahvempi irtisanomissuoja. Varsinaisen valtuutetun lisäksi työpaikoille valitaan ensimmäinen ja toinen varavaltuutettu, jotka ovat varsinaisen valtuutetun varahenkilöitä. (emt.)

### 3 JÄSENTEN AKTIVOINTI



Kuvio 1. Sosiokulttuurinen innostaminen osana järjestämisideologiaa, joka viedään ammattiosastojen avulla jäsenistön arkeen.

Jäsenten aktivointiin on Metallityöväen liiton aikana kehitetty suomalainen versio kansainvälisessä ammattiyhdistysliikkeessä juurensa kasvattaneesta järjestämisideologiasta. Nimeksi tälle toiminnalle on annettu järjestäminen. Tällä hetkellä tätä järjestämistä tehdään nykyisen Teollisuusliiton esimerkillä suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä jo useassa ammattiliitossa.

Järjestämisen filosofiasta ja toimintatavasta voidaan löytää viitteitä moniin erilaisiin kasvatuksen ja ohjaamisen teorioihin. Laajemmaksi taustailmiöksi järjestämiselle nostan tässä opinnäytetyössä sosiokulttuurisen innostamisen (katso Kuvio 1). Näillä kahdella suuntauksella on teoriatasolla paljon samaa ja järjestämisen idean voi ymmärtää vielä laajemmin tuon toisen teorian kautta.

Tässä luvussa käyn alussa läpi järjestämistä ja sosiokulttuurista innostamista. Lopussa palaan vielä opinnäytetyön keskiössä olevaan järjestävään ammattiosastoon.

### 3.1 Järjestäminen

Kuten johdannossakin totesin, järjestäminen on käsitteenä hieman ongelmallinen sellaisille henkilöille, jotka eivät ole olleet tekemisissä Teollisuusliiton kanssa. Sana järjestäminen on käännetty suoraan englannin kieleen vakiintuneesta termistä *organizing*. Englannin kielen sana tarkoittaa nimenomaan sitä ideologiaa ja toimintatapa-  
paa, mitä järjestäminen on.

Tein verkkokyselyn vahvistaakseni käsitystäni Teollisuusliiton ammattiosastojen nykytilanteesta ja järjestämisideologian ottamisesta ammattiosastojen toimintatavaksi. Kysely toimitettiin entisen Metalliliiton ammattiosastoille alkusyksyllä 2017. Kyselyyn vastasi noin neljännes (26,4%) ammattiosastoista. Käsitteen monitulkintaisuus ja ongelmallisuus tuli myös ilmi verkkokyselyn avointen vastausten kautta: noin kolmasosa (32,4%) vastaajista ei tiennyt tai ei ollut ymmärtänyt sitä, mitä järjestämisellä tarkoitetaan.

Järjestämisen ymmärtämättömyyteen liittyvää ongelmaa korostaa se, että järjestäminen on sisällytetty myös Teollisuusliiton ammattiosastojen sääntöihin. Monet ammattiosastot eivät pysty toteuttamaan perustehtäväänsä, joka on kirjattu näiden yhdistysten sääntöihin.

#### 2 § Ammattiosaston tarkoitus

Ammattiosaston tarkoitus on koota järjestämis- ja sopimusalojensa palkansaajat ja opiskelijat yhteen edunvalvontajärjestöksi. Jäsenistön yhteistoiminnan avulla ammattiosasto parantaa ja puolustaa työ- ja palkkaehtoja, taloudellisia, sosiaalisia ja oikeudellisia etuja sekä toimii palkansaajien yhteiskunnallisen aseman, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Ammattiosasto on Teollisuusliitto ry:n jäsen.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi ammattiosasto:

1. tekee yhdessä liiton ja muiden ammattiosastojen kanssa *järjestämis- ja jäsenhankintatyötä* vahvistaakseen liitto-organisaatiota paikallisesti ja valtakunnallisesti sekä saadakseen jäsenistön osallistumaan aktiivisesti ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen edunvalvontaan. (Teollisuusliitto 2017c.)

**Miten järjestäminen** on sitten tullut osaksi nykyisen Teollisuusliiton toimintaa? Vuonna 2012 liittokokousedustajat päättivät, että silloinen Metalliliitto ryhtyy teke-

mään suunnitelmallista järjestämis- ja jäsenhankintatyötä. Tätä päätöstä voidaan ajatella suurena panostuksena tai investointina koko suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen tuotekehittelyksi. Liittokokouksen päätöksellä Metalliliitto investoi uusien toimintamallien kehittämiseen. Kehitystyön tavoitteena oli luoda Metalliliitolle järjestämis- ja jäsenhankintamalli, joilla saadaan vahvistettua liittorakenteita, luotua uusia työpaikkaorganisaatioita ja saamaan jäsenet osallistumaan sekä sitoutumaan yhä vahvemmin ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen edunvalvontatyöhön. (Metalliliitto 2016a, 4.)

Suomessa ei oltu aiemmin tehty vastaavanlaista järjestämistyötä ollenkaan, joten perusoppeja uuden toimintamallin työstämiseksi jouduttiin hakemaan ulkomailta. Yhdysvalloissa, josta oppeja on esimerkiksi haettu, järjestämistä on tehty jo kauan ja sille on muodostunut omia järjestämisen muotojakin; esimerkiksi yhteisöjen järjestäminen (*community organizing*), poliittinen järjestäminen (*political organizing*) ja ammattiyhdistysliikkeen toiminta-alueella tehtävä järjestäminen (*union organizing*). Yleisesti järjestämisestä - oli se sitten minkälaista järjestämistä tahansa - voidaan sanoa, että se on ruohonjuuritason toimintaa, jossa kuuntelemisella ja ihmisten kohtaamisella on erittäin tärkeä merkitys (Larimore-Hall 2015).

Järjestämisestä voidaan myös sanoa, että se on yhtä lailla poliittisen toiminnan, kuin ammattiyhdistysliikkeenkin paluuta juurilleen; politiikka on alun perin yhteisöjen yhteisten asioiden ajamista ja ammattiyhdistysliikkeen perustoiminta on juuriltaan työyhteisöjen edunvalvontaa työpaikkatasolla (mm. Larimore-Hall 2015 & Metalliliitto 2015). Jane F. McAlevey (2016, 10) kirjoittaa kirjassaan No Shortcuts järjestämisen olevan tavallisten ihmisten, massojen joukkovoiman valjastamista neuvotteluasetelman muuttamiseksi niin, että asioista päättävät niihin osallistuvat ihmiset, eivät he, jotka ovat kabineteissa tottuneet päättämään asioista. Voidaan sanoa, että järjestäminen nojautuu vahvasti yhteisöihin ja niiden tavallisiin ihmisiin.

Työyhteisö on yhtä lailla yhteisö, joka voidaan järjestää ja innostaa toimimaan yhteisen edunvalvonnan eteen. Se on nimenomaan ammattiyhdistysliikkeen järjestämistä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään tätä ammattiyhdistysliikkeen sisällä tehtävää järjestämistä.

**Kun järjestämisen** oppeja on haettu ulkomailta, ollaan myös huomattu, että suomalainen ammattiyhdistysliike on saanut kokea samanlaista painostusta, jota myös kansainvälisesti tarkasteltuna koko maailmanlaajuinen ammattiyhdistysliike on saanut kokea; poliittinen painostus ammattiyhdistysliikkeen vallan ja toiminnan pienentämiseksi oikeistopoliitikkojen suunnalta on ollut valtavaa. Suomi tulee vain hieman muita, isompia maita jäljessä. Esimerkiksi Australia on ollut vastaavanlaisessa tilanteessa jo vuosia ja siellä ammattiyhdistysliikkeessä on ymmärretty, että jäsenten aktivointi on työkalu, jolla tätä painostusta vastaan voidaan taistella.

Michael Crosby (2005, ix-x) kertoo kirjassaan *Power at Work*, kuinka ammattiyhdistysliike on ollut Australiassa poliittisen hyökkäyksen kohteena jo 90-luvun loppupuolelta asti. Australiassa entinen pääministeri John Howard ajoi ministerivuosinaan 1996-2007 voimalla muutosta työmarkkinoiden valtasuhteisiin. Työmarkkinoiden reformilla pyrittiin siirtämään voima vahvasti pääoman puolelle ja samalla tähdättiin siihen, että työntekijöiden on työskenneltävä pidempään, tuottavammin ja pienemmällä palkalla - varsinkin taantuman aikana. Samalla työntekijöitä peloteltiin erilaisin kiristyksin ja ammattiyhdistysliikkeestä on tehty moneen asiaan syyllinen. (emt.)

Suomessa Juha Sipilän hallitus (2015-) on tehnyt tätä samaa poliittista painostusta. Esimerkiksi kilpailukyky sopimusta (ns. kiky-sopimus) laadittaessa Sipilän toimesta tehtiin hyvin selväksi, että mikäli ammattiyhdistysliike ei sopimusta hyväksy, on edessä suuria leikkauksia ja muutoksia työelämään niin sanottujen pakkolakien muodossa. Kilpailukyky sopimus kuitenkin hyväksyttiin ja valtaa siirrettiin enemmän työnantajille, eli pääomalle, ja samalla myös työntekijöiden vuosittaista työaika pidennettiin. Crosbykin (2005, ix-x) toteaa, että kaikki tämänlaiset toimet ja päätökset syövät ammattiyhdistysliikkeen voimaa, koska ne murentavat jäsenten uskoa liiton edunvalvonnan toimivuuteen.

Vaikka poliitikkojen toimet voivat näyttää sattumanvaraisilta, ovat ne tarkkaan harkittuja ja niiden tarkoituksena on ammattiyhdistysliikkeen voiman, varsinkin sen joukkovoiman, merkittävä vähentäminen. Järjestäminen on työkalu, jolla jäsenet saadaan aktivoitua, jäseniä saadaan hankittua lisää ja jäsenet alkavat itse tehdä edunvalvontaa työpaikoillaan - se on myös joukkovoiman vahvistamista ja kasvattamista.

Järjestäminen on kansainvälisesti tarkasteltuna myös koko globaalin ammattiyhdistysliikkeen yhteinen asia. On yhtä lailla tärkeää saada työntekijät järjestäytymään liittoihin niin Suomessa, Yhdysvalloissa, kuin Australiassakin. Järjestämisen toimintatapa ja -filosofia matkaavat ympäri maapalloa maista ja ammattiliitoista toiseen. Kun uusi yhteisö ottaa järjestämisen omakseen ja saa koulutuksen siihen, alkaa tämä uusi yhteisö opettaa järjestämistä myös muille oman sektorin toimijoille. Oma järjestämisen mallia taas viedään ammattiliiton kansainvälisten verkostojen kautta uusille toimijoille, uusiin maihin.

Vaikka tästä uudenlaisesta järjestämistyöstä sanotaankin, että vastaavanlaista ei ole aiemmin Suomessa tehty, niin historiasta löytyy kyllä järjestämistä Teollisuusliitossakin. Vuonna 1930 uudelleen perustetun (entisen) Metalliliiton ensimmäinen palkattu työntekijä oli niin kutsuttu järjestäjä Järvinen. Vihtori Järvinen suoritti ennen toista maailmansotaa Suomessa 1930-luvulla järjestämistä ja kiersi ympäri maata järjestämässä metallialan työntekijöitä liittoon. (mm. Häkkinen & Lepomäki 2017 & Ahjo 2013.)

Koska vanhoja oppeja ei kuitenkaan ole voitu uuden toimintamallin kehittelyssä juuri-kaan käyttää, eikä Suomesta löytynyt mitään mallia järjestämiseen, on liitto kehittänyt vuoden 2012 liittokokouksen jälkeen järjestämiseen toimivia prosesseja yritysten ja erehdysten kautta. Metalliliiton (2016a) Oppimisen matkalla -raportin mukaan kehitystyötä voidaan kuvata melkoisena tunteiden vuoristoratana. Epäonnistumisten, pelkojen, turhautuneisuuden, onnistumisen, oivallusten ja oppimisen ilon kautta ammattiliitolle on saatu kuitenkin toimiva toimintamalli, joka vastaa niitä tavoitteita, joita vuoden 2012 liittokokous sille asettikin. (Metalliliitto 2016a, 4-5.)

**Järjestäminen on** yksinkertaisimmillaan Teollisuusliiton opeilla ihmissuhteiden rakentamista. Näitä ihmissuhteita luodaan järjestämiskeskusteluiden avulla. Järjestämiskeskusteluissa järjestäjä ja järjestettävä keskustelevat vuorovaikutteisissa tapauksissa, joissa on tietty tavoite ja suunnitelma siihen pääsemiseksi. Näitä keskusteluita kutsutaan niin sanotuiksi *yksykkösiksi*, joissa on mukana vain järjestäjä ja järjestettävä. Keskusteluissa pyritään löytämään järjestettävien työpaikkojen johtohahmoja ja mahdollisia edunvalvontakysymyksiä. Keskustelussa kartoitetaan nykytilaa ja pyritään luomaan tunne muutoksen tarpeellisuudesta. Tällä muutostarpeen tunnistami-

sella pyritään saamaan järjestettävälle tunne siitä, että työyhteisön kehittäminen yhteistyössä muiden yhteisön jäsenten kanssa on asia, jota tulee tavoitella. (Häkkinen & Lepomäki 2017.)

Järjestäjä on kuin fasilitaattori, joka toimillaan saa työyhteisön itsessään järjestäytymään ja luomaan liitto-organisaation näille työpaikoille. Järjestäjä ei järjestä itse omilla toimillaan koko työyhteisöä, vaan pyrkii löytämään käytyjen keskustelujen avulla työyhteisön sisältä aktiiveja, työpaikan johtohenkilöitä, jotka saavat yhteisön liikkeelle. Yhdessä päätetyn edunvalvontakysymyksen ympärille työpaikalla saadaan tehtyä järjestämiskampanja, jossa suunnitelmallisesti pyritään pääsemään tavoitteeseen porrastetun toimintaohjelman avulla. (emt.)

Strategisesti suunniteltu kampanja osallistaa koko työyhteisön siihen mukaan ja yhteistyö tiivistää samalla työyhteisöä. Kollektiivisesti toimien, edes tappio edunvalvontakysymyksen ympärille luodun tavoitteen kanssa ei ole niin kriittistä, kuin yksittäisen luottamushenkilön tappio, jossa usein vain tämä yksi henkilö saa osakseen suhteettomasti kritiikkiä. (emt.)

Järjestämisen keskiössä ovat vahvasti ihmisten tunteminen ja heidän lukeminen. Järjestämisen onnistumiseksi järjestäjän on luotava vahvoja siteitä järjestettävään yhteisöön. Näitä luottamussuhteita ja siteitä luodaan vuorovaikutuksessa yhteisön jäsenten kanssa. Järjestäjän on myös osattava kouluttaa yhteisön sisältä johtohahmoja tekemään sitä samaa, vuorovaikutukseen pohjautuvaa työtä. (emt.) Järjestämisessä pitää noudattaa seuraavanlaista periaatetta: kysy, älä kerro - ohjaa ja opeta, älä tee itse.

**Järjestämistä tehdään** suomalaisella ammattiyhdistyskentällä tänä päivänä Teollisuusliiton lisäksi myös muissa ammattiliitoissa. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL (myöhemmin JHL) ja Palvelualojen ammattiliitto PAM (myöhemmin PAM) suorittavat järjestämistä pääsääntöisesti saman ideologian pohjalta, kuin Teollisuusliittokin. Opinnäytetyön aikana tein vertaisanalyysin näiden kolmen liiton järjestämistoiminnasta.

Tein analyysin, jotta saan myös kuvan siitä, miten järjestäminen on otettu osaksi muiden liittojen toimintaa. Vertaisanalyysiä varten haastattelin JHL:stä järjestämiskoordinaattori Mikko Siljanderia ja PAM:ista järjestöasiantuntija Aki Rouhiaista. Teollisuusliiton osalta tiedot ovat kerätty järjestämisrekistereistä ja järjestämiskoordinaattori Mika Häkkisen kanssa käytyistä keskusteluista.

Ajallisesta näkökulmasta katsottuna Teollisuusliitto on tehnyt järjestämistä muita liittoja kauemmin. Teollisuusliiton järjestäminen on alkanut käytännössä vuonna 2012, PAM:issa vuosien 2013-2014 aikana ja JHL:ssä vuoden 2014 jälkeen. Periaatteessa kaikkiin kolmeen liittoon järjestäminen on tullut samaa reittiä: ensin on todettu tarve uudelle toimintatavalla ja samaan aikaan järjestäminen on ollut esillä seminaareissa kotimaassa ja ulkomaillakin. (Siljander 2017 & Rouhiainen 2017 & Häkkinen 2017.)

Idealtaan jokaisessa liitossa järjestämistä tehdään samalla tavalla. Joskin on todettava, että vain Teollisuusliitossa järjestämisessä ollaan päästy jäsenhankintaa syvemmälle. Järjestämisessä tapahtuukin yleensä ensin niin, että aluksi saadaan luottamushenkilöitä valittua työpaikoille, sitä seuraa jäsenmäärän positiivinen kehitys ja vasta kehittyneessä toiminnassa pystytään jalkauttamaan työpaikoille idea kollektiivisesta edunvalvonnasta. (emt.)

Liittojen kesken erona toiminnassa on myös se, miten henkilöitä on resursoitu järjestämiseen. Teollisuusliitossa on toimiva palkatuista henkilöistä koostuva järjestämisorganisaation johto ja alueilla käytetään paljon vapaaehtoisia. PAM:issa toiminta perustuu vain palkatun henkilöstön tekemään järjestämiseen ja JHL:ssä toimitaan vain muutaman palkatun sekä vapaaehtoisen varassa. (emt.)

Valitettavasti erilaisten tilastointitapojen takia varsinainen määrällinen analyysi liittojen saavutuksista oli lähes mahdotonta. Yleiskuvana voidaan kuitenkin sanoa olevan se tilanne, että Teollisuusliitto tavoittaa eniten jäseniä toiminnallaan ja PAM sekä JHL seuraavat kehityksessä jonkin verran perässä. Tätä selittänee se, että toiminta on alkanut näissä kahdessa muussa liitossa myöhemmin. Keskinäisen kehittämisen ja koko ammattiyhdistysliikkeen kehittämisen näkökulmasta olisi suotavaa, että liitot kehittäisivät keskenään vertailukelpoiset seurantajärjestelmät. Nykyisellään toimin-

nasta voidaan ottaa vain viitteitä toisilta toimijoilta mutta toiminnan tehokkuutta ja tuoksellisuutta on kohtalaisen vaikea tarkastella.

### 3.2 Sosiokulttuurinen innostaminen

Leena Kurki (2005) kuvailee artikkelissaan Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana osallistumisen prosesseja niin, että aluksi pyritään luomaan aloitteellisuutta ja vastuullisuutta, seuraavaksi dynamisoidaan sosiaalisia verkkoja ja rohkaistaan ihmisiä ja lopullinen tavoite on, että jokainen osallistuja kykenisi vastuullisesti rakentamaan nykyisyytään ja tulevaisuuttaan sekä persoonallisesti että yhteisöllisesti. Voidaan sanoa, että myös Kurki neuvoo ensin eräällä tapaa aktivoimaan ryhmää ja jatkamaan ryhmän osallistumisen lisäämistä innostamisella.

Kurki jatkaa kertomalla, että ammatillisen työntekijän, innostajan, tehtävä on olla katalysaattorina ja dynamisoijana, joka herkistää, yllyttää, rohkaisee ja motivoi ihmisiä osallistumiseen. Innostaja on tietojen välittäjä ja osallistumisen mahdollistavien ryhmän ulkoisten olosuhteiden järjestelijä, joka saa ryhmän innostumaan. (emt.) Kurjen esittämää toimintafilosofiaa kutsutaan sosiokulttuuriseksi innostamiseksi.

Sosiokulttuurinen innostaminen on saanut alkunsa toisen maailmansodan jälkeisessä Ranskassa, jossa tarvittiin uudenlaista toimintatapaa rakentamaan uudelleen sodan aikana sortunut ja tukahtunut yhteiskunta demokraattiseksi vapauden, veljeyden ja tasa-arvon yhteiskunnaksi. Innostamisen juuret löytyvät ranskalaisen työväestön kouluttamiseen ja sivistämiseen keskittyvän *education populaire* -liikkeen kautta. 1960-luvulla sosiokulttuurinen innostaminen liittyi myös kasvatukseen ammatillisena osana, ja tuolloin myös Unesco otti käsitteen omakseen. Unescon mukana ideologia levisi laajasti varsinkin ranskaa, espanjaa, portugalia ja italiaa puhuvissa maissa. (Kurki 2000, 11 ja Kurki 2005, 343.)

Suomessa sosiokulttuurinen innostaminen on tullut mukaan kasvatuksen ammatillisessa kentässä vasta 2000-luvulla, kun ensimmäinen suomenkielinen kirja aiheesta julkaistiin. Toimintana innostaminen ei kuitenkaan ole suomalaisillekaan uutta, mutta vasta nyttemmin siitä on alettu puhua toimintaideologiana. Yksinkertaisesti sanottu-

na, suomalainen innostaminen on pedagoginen liike, jonka tavoitteena on saada ihmiset osallistumaan oman elämänsä ja yhteisöjensä elämän aktiiviseen ja tiedostavaan rakentamiseen. (emt., 344.)

Innostaminen mielestäni kuvaa jo käsitteenä hyvin sitä, mitä se on. Innostaja on kuin kipinä, joka saa bensiinin liekkeihin. Innostaja saa osallistujan innostumaan, olemaan äärimmäisen energinen ja kiinnostunut käsiteltävästä aiheesta. Voisinkin väittää, että jokaisen ryhmän vetäjän, osallistumista edistävän henkilön, aktivoijan, tavoitteena on olla innostaja.

Se, että tunnustetaanko innostamisessa tiettyä ideologiaa tai tehdäänkö innostamista sosiokulttuurisen innostamisen oppien mukaisesti, vaatii taas syvempää paneutumista ohjaajana toimimisessa. Mielestäni jokaisen ryhmiä käsittelevän ohjaajan tulee olla innostajana niin, kuten ohjaaja itse käsittää määritteen innostaja. Muu asia innostamisen ympärillä on toissijaista. Innostamisella ei ole edes omia toimintamenetelmiä, vaan muita menetelmiä, eri ideologioiden tai tieteiden piiristä, käytetään hyväksi sosiokulttuurisessa innostamisessa (Kurki 2005, 346). Oleellisinta innostavissa menetelmissä on se, että pedagogisesta näkökulmasta niiden on perustuttava osallistavaan pedagogiikkaan (emt.).

Kun on todettu, että innostamisella ei ole omia toimintamenetelmiä, vaan innostamisessa käytetään muita menetelmiä, voidaan todeta, että järjestäminen on ikään kuin innostamista. Järjestäminen voidaan hyvin laskea innostamiseksi senkin puolesta, että järjestäminen perustuu osallistamiseen ja pedagogisesta näkökulmasta katsottuna järjestäminen perustuu osallistavaan pedagogiikkaan. Vaikka järjestäminen on tuotu uutena ideologiana ja toimintamenetelmänä suomalaiseen ammattiyhdistysliikkeeseen, voidaan todeta, että perusta sille on tuotu Suomeen jo sosiokulttuurisen innostamisen rantautuessa suomalaiseen kirjallisuuteen 2000-luvun alussa.

### 3.3 Järjestävä ammattiosasto

Ammattiosastot ovat yhdistyksiä, joiden toiminta perustuu vahvasti vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminta on ollut vahvassa muutoksessa koko 2000-luvun ajan.

Tässä muutoksessa on korostunut varsinkin jäsenyyden merkityksen muutos yhdistystoiminnassa: tänä päivänä jäsenyyteen ei enää sitouduta yhtä perusteellisesti ja samalla myös yhteys vapaaehtoistoimintaan heikentyy (Laimio & Välimäki 2011, 9). Jäsenistö keskittyy yhä enemmän pohtimaan omaa jäsenyyttään omien tarpeidensa ja elämäntilanteidensa kautta (emt.). Oman kokemukseni mukana jäsenyyden merkityksen muutos näkyy erittäin suuresti ammattiyhdistysliikkeessä, jossa ei ehkä olla enää osattu perustella sitä, mitä jäsenyys on tai mitä jäsenyys antaa.

Laimio ja Välimäki (2011, 11) kirjoittavat kirjassaan Vapaaehtoistoiminta kehittyä, että järjestöissä ja yhdistyksissä tehtävään vapaaehtoistyöhön liittyy paljon ennakkoluuloja ja väärinkäsityksiä, vaikka tosiasiallisesti toiminnan kirjo on hyvin monipuolista. Ammattiosastojen toimintaan sitoutumiseen liittyy nimenomaan paljon näitä pelkoja. Itse asiassa omien kokemusteni kautta voin sanoa, että koko ammattiliittoon liittymisellä ja kuulumisella on ongelmana sitoutumisen pelot ja ennakkoluulot siitä, mihin kaikkien jäsen sitoutuu liittyessään mukaan liittoon ja ammattiosastoon. Aktiivisena toimijana olen nähnyt ja kokenut, kuinka vapaaehtoisuuteen perustuva toiminta taistelee ihmisten vapaa-ajasta nykypäivänä todella monen muun toiminnan kanssa ja tämä vapaa-aika voidaan kokea arvokkaammaksi, kuin esimerkiksi oman lähiyhteisön eteen tehtävä vapaaehtoinen työ.

Silti ammattiliittoihin, ja samalla ammattiosastoihin, kuuluu todella paljon palkkatyötä tekeviä ihmisiä. Jonkinlaista laskusuhdannetta järjestäytymisessä ollaan kuitenkin todistettu viime vuosikymmeninä, kuten johdannossakin totesin. Voidaanko tästä vetää sellainen johtopäätös, että ammattiyhdistysliike on kadottanut kokonaan tai osittain jäsenyyden merkityksen? Mielestäni tämä on osittain totta. Ensimmäisenä selittävänä tekijänä pidän sitä, että ammattiyhdistysliike on jäänyt puolustamaan saavutettuja etuja ja samalla se on unohtanut ympärillä muuttuvan maailman. Toisena seikkana pidän sitä, että ammattiyhdistysliikkeeseen vahvasti sitoutuvassa vapaaehtoistyössä on unohdettu se, että vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on kyse asioiden johtamisen lisäksi myös ihmisten johtamisesta (emt., 23).

Kuten Laimio ja Välimäki (emt.) kirjoittavat, tarvitaan asioiden johtamiseksi toiminnan suunnittelua ja toteuttamista suunnitellulla tavalla, kun taas ihmisten johtamiseen kuuluvat laajat sosiaaliset taidot, innostamisen osaaminen ja kyky ihmisten motivoi-

tiin. Ammattiosastoissa on puutetta niin asioiden johtamisessa, kuin ihmistenkin johtamisessa. Puutteet asioiden johtamisessa näkyvät muun muassa teettämäni verkkokyselyn vastauksissa: alle puolessa (42,6%) ammattiosastoissa on kirjattuna järjestäminen seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan, vaikka järjestäminen on kirjattu säännöissä osaksi ammattiosaston päätarkoitusta. Toimintasuunnitelma on ammattiosaston tiekartta seuraavalle vuodelle ja sen tarkoituksena on ohjata koko vuoden toimintaa. Voitaneen yleistää, että toiminnan suunnittelu ja toiminnan toteuttaminen suunnitellulla tavalla eivät ole riittävällä tasolla ammattiosastoissa.

Ihmisten johtaminen onkin mutkikkaampi seikka. Ihmisten kanssa toimiessa pitäisi sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustilanteiden hallinta sekä ihmisten ja ryhmien tulokinnan osaaminen olla korkealla tasolla - kuten Laimio ja Välimäki (emt.) toteavat, pitää osata innostaa ja motivoida. Ammattiosaston pitäisi olla läsnä, kuunnella ja tulkita sitä, mitä sen jäsenistö haluaa tai tarvitsee. Yleisesti ottaen kokemukset ammattiosastojen hallinnon toiminnasta ovat toisenlaiset: ammattiosasto on etäänäntynyt jäsenistöstä, yhteyksiä työpaikoille ei ole ja ammattiosaston hallitus saatetaan jopa kokea suljetuksi ryhmäksi, joka ei välttämättä aja edes jäsenistön etuja (mm. Häkkinen 2017, Siljander 2017, Rouhiainen 2017).

Järjestämisen ideologian ja toimintatavan omaksuminen osaksi ammattiosaston toimintaa ja tarkoitusta on keino aktivoida, sitouttaa ja osallistaa jäsenistöä. Järjestäminen on innostamista ja motivointia, joten vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ammattiosastossa järjestäminen näkyy ihmisten johtamisessa. Samalla tavalla sosiokulttuurisen innostamisen periaatteiden pitäisi näkyä ammattiosastojen johtamisessa – pitäisi pyrkiä luomaan aloitteellisuutta ja vastuullisuutta sekä dynamisoida sosiaalisia verkostoja. Järjestäminen on myös suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joten järjestäminen näkyy myös asioiden johtamisessa. Voidaan sanoa, että jäsenyys saa uudenlaisen, 2000-luvulle päivitetyn merkityksen ammattiosastossa, joka on järjestävä ammattiosasto. Järjestävässä ammattiosastossa toimitaan järjestämisen ideologian ja sosiokulttuurisen innostamisen teorian perusteiden mukaisesti.

**Metalliliiton aikana** järjestävälle ammattiosastolle asetettiin muun muassa seuraavan laisia kriteerejä: kaksi kolmasosaa ammattiosaston käytettävissä olevista resursseista sijoitetaan järjestämiseen, ammattiosasto tuntee alueensa työpaikat ja pitää

yllä tietokantaa niistä, työpaikoilla järjestäytymisaste on vähintään 85%, ammattiosaston alueen jokaisessa yli kymmenen työntekijän työpaikalla on valittuna luottamushenkilöt, luottamushenkilöt ovat koulutettuja ja ammattiosasto suunnittelee sekä toteuttaa alueen järjestämissuunnitelmaa yhdessä aluetoimiston ja alueen muiden ammattiosastojen kanssa. (Metalliliitto 2016b.) Nämä kriteerit ovat edelleen voimassa nykyisessä Teollisuusliitossa, joskin niitä ollaan varmasti päivittämässä liittofuusiossa tapahtuneen ammattiosastokentän muutoksen johdosta.

Järjestävän ammattiosaston kriteeristöön on otettu paljon asioita suoraan varsinaisen järjestämistyön ja -kampanjoinnin tavoitteista. On kuitenkin muistettava, että järjestävä ammattiosasto on yhdistys, jonka toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Täten toiminnan rajat asettavat yhdistyksen aktiiviset toimijat. Järjestävän ammattiosaston olisi toki mahdollista tehdä vaikka täysimittaista järjestämistyötä alueellaan mutta se vaatisi sen, että ammattiosaston toimijoista joku haluaisi tehdä sitä vapaaehtoisesti omalla ajallaan. Järjestäminen on aikaa vievää työtä, joten en näe sen olevan kokonaisuudessaan mahdollista vapaaehtoisorganisaatiolle.

Jollain tasolla ammattiosaston on kuitenkin pystyttävä toteuttamaan säännöissään mainittua tarkoitustaan: tehdä yhdessä liiton ja muiden ammattiosastojen kanssa järjestämis- ja jäsenhankintatyötä. Järjestävän ammattiosaston toiminnan kulmakivi on järjestämiskartoitus, joka on samalla myös koko järjestämistyön perusta. Kun ammattiosasto työstää järjestämiskartoitusta, joka tarkoittaa ammattiosaston alueen työpaikkojen tarkkaa selvitystä (kartoituksen tarkempi määritelmä luvussa 5 Menetelmät), se saa luotua kontakteja työpaikoille, tultua lähemmäksi jäsenistöä ja selvitettyä työpaikkojen liitto-organisaatioiden tilanteen. Tällöin ammattiosasto on myös täyttänyt ison osan järjestävän ammattiosaston kriteereistä.

Myös liiton olisi tuotava järjestävän ammattiosaston kriteerit alemmas. Yhtä lailla puhuttaessa matalan kynnyksen toiminnan mahdollistamisesta osallisuuden lisäämisessä, pitäisi samanlainen ajattelumaailma ymmärtää myös liiton sisällä; jos kriteerien täyttäminen tuntuu ammattiosastoille lähes mahdottomilta, ei järjestämiseen lähtemistä koeta mielekkääksi tai edes mahdolliseksi. Esimerkiksi ammattiosastojen on hyvin vaikeaa saavuttaa jäsenhankinnassa kriteereissä mainittu 85%:n järjestäytymisaste ja tämä kriteeri voidaan kokea todella suureksi esteeksi toiminnalle. Tavoitteena se on toki hyvä järjestäytymisen taso mutta vaadittuna kriteerinä se on liian

vaativa. Liiton on myös tuotava tieto järjestämisestä täysin uudella tavalla esille ammattiosastojen aktiivisten toimijoiden kouluttamisessa. Esimerkiksi sosiokulttuurisen innostamisen idean ottaminen osaksi koulutusta voisi tuoda lisää innostamiseen liittyvää sisältöä ammattiosastojen toimintaan (Wiman-Määttä 2018). Jos useammat jäsenet ymmärtäisivät järjestämisen ja kokisivat sen toimivaksi ideologiaksi, olisi järjestämisen omaksuminen ammattiosastoille huomattavasti helpompaa.

Järjestäminen on ammattiosastojen perustyötä ja osa yhdistysten tarkoitusta mutta sitäkään ei voida pakottaa osaksi toimintaa. Kun tehtävä työ perustuu ammattiosastoissa vapaaehtoisuuteen, on muistettava merkityksellisyyden kokemuksen tärkeys, mikä on tärkeä osa sitoutumista ja motivoitumista (Laimio & Välimäki 2011, 18). Sitoutunut ja motivoitunut toimija pystyy aktivoimaan, osallistamaan, innostamaan ja motivoimaan muitakin jäseniä toimimaan yhdessä yhteisen edun eteen. Järjestämisellä ja sosiokulttuurisella innostamisella voidaan löytää jäsenyyden merkitys uudelleen.

## 4 TEOLLISUUSLIITTO RY

Teollisuusliitto ry on Suomen suurin teollisuuden ammattiliitto, jonka historiaa löytyy aina vuodesta 1894 asti, jolloin nykyisen Teollisuusliiton osa, Suomen Kirjaltajaliitto on perustettu. Teollisuusliitto syntyi vuonna 2017, kun entinen Metallityöväen liitto ry muutti nimensä Teollisuusliitto ry:ksi ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry sekä Puuliitto ry päättivät yhdistyä uuteen Teollisuusliittoon. Uuden liiton toiminnan varsinaisen aloituspäivä oli 1.1.2018. Liiton noin kaksisataa kaksikymmentäkuusituhatta jäsentä työskentelevät kolmenkymmenenkolmen eri sopimusalan piirissä. (Teollisuusliitto 2018a.) Itse olen työskennellyt yhdellä Teollisuusliiton suurimmalla sopimusalalla, auto- ja konealalla, jo toistakymmentä vuotta.

Liiton toiminnan perustarkoituksena on sopimusaloillansa työskentelevien jäsentensä työ- ja palkkaehtojen parantaminen solmimalla työehtosopimuksia työnantajaosapuolen kanssa (emt.). Näillä työehtosopimuksilla on sovittu muun muassa työntekijöiden palkoille perusteet, palkan vähimmäistaso ja osapuolten velvollisuudet sekä oikeudet. Yhtä lailla Teollisuusliiton toiminta-ajatukseen kuuluu yhteistoiminta, jonka kautta myös jäsenten perheiden ja kaikkien palkansaajien työ- ja palkkaehtoja, muuta toimeentuloa sekä turvallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa pyritään parantamaan (Teollisuusliitto 2018b).

### 4.1 Liiton arvopohja

Teollisuusliiton arvopohja perustuu ammattiyhdistysliikkeen perinteisiin arvoihin, jäsenlähtöisyyteen, tasa-arvoon ja heikompien puolustamiseen. Teollisuusliiton arvopohjassa nämä arvot näkyvät siinä, mihin liitossa uskotaan ja siinä, miten liitto, sen työntekijät ja jäsenet toimivat. Arvot ovat liittoa koossa pitävä voima, johon koko liiton strategia perustuu. (Teollisuusliitto 2017a, 6.)

Liiton arvopohja on kirjattu Teollisuusliiton strategiaan kolmen otsikon alle: uskomme yhteisvoimaan, sopimiseen ja neuvokkuuteen. Se, että liitossa uskotaan yhteisvoim-

maan, tarkoittaa liitolle sitä, että liiton toiminta on luonteeltaan yhteisöllistä ja yhteisön voima perustuu järjestäytyneeseen jäsenistöön - joukkovoimaan. Joukkovoima, ja samalla liiton vahvuus, perustuu suoraan siihen, kuinka korkea järjestäytymisaste sillä on. Yhtä lailla liiton vahvuuden tukijalkana on jäsenistö, joka kokee liiton arvot ja tavoitteet omakseen sekä toimii aktiivisesti niiden puolesta. (emt.)

Sopiminen Teollisuusliitolle tarkoittaa sitä, että se on ammattiliittona työpaikoilla ja työmarkkinoilla neuvottelija ja yhteistyökumppani. Liiton vaikuttavuus ja vaikutusvalta työmarkkinoilla perustuvat osaltaan siihen, että liitto pystyy neuvottelemaan ja sopimaan vaikeistakin asioista. Liitto käyttää tätä vaikuttavuuttaan taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävästi yhteiskunnan luomiseen. (emt.)

Strategiassa viimeisenä mainittu usko neuvokkuuteen tarkoittaa Teollisuusliitolle jäsenten ja henkilökunnan korkean osaamisen ja luovuuden luomaa vahvuutta. Jäsenten ja henkilökunnan korkean osaamisen ja luovuuden avulla liitto pystyy kehittämään ja parantamaan omaa toimintaansa sekä neuvottelu- ja vaikuttamistaitojaan. Yhteiskunnan ja työmarkkinoiden kehittäminen vaatii aloitteellisuutta ja itsensä likoon laittamista. Teollisuusliitto kehittää ja jakaa asiantuntemustaan jatkuvasti. (emt.)

## 4.2 Liittofuusio

Kuten on aiemminkin tullut esille, Teollisuusliitto on nimeltään varsin nuori järjestö. Järjestö on perustettu Metallityöväen liitto ry:n perustalle ja siihen on fuusioitunut TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry sekä Puuliitto ry. Uusi Teollisuusliitto käsittää jopa seitsemänsataaviisitoista ammattiosastoa (Teollisuusliitto 2017e), joten tämän opinnäytetyön tarve on tilaajalle varsin perusteltua. Entisen Metalliliiton ammattiosastojakin oli lähes kolmesataa ja niistäkin vain noin kahdella kolmanneksella on tekemäni verkkokyselyn perusteella kokemuksia ja tietoa järjestämisen merkityksestä heille (67,6%:lla vastaajista oli kokemuksia järjestämisestä).

Liittofuusio sai alkunsa vuoden 2016 keväällä, kun Metalliliiton, TEAM-liiton, Paperiliiton ja Puuliiton hallinnot käynnistivät yhteistyössä fuusioitumista käsittelevät työryh-

mät. Työryhmien tarkoituksena oli rakentaa uudelle liitolle strategia, säännöt ja organisaatorakenne. Työtä valvomaan perustettiin erillinen projektihallitus. (Sorvi 2016a.) Kevään aikana neljä mainittua ammattiliittoa allekirjoittivat yhdistymiseen tähtäävän aiesopimuksen ja kunkin liiton hallinnot hyväksyivät yhdistymistä edistävät toimet. Myös jokaisen liiton työttömyyskassat tekivät vastaavanlaiset päätökset. Työryhmät jatkoivat yhdistymisen käsittelyä kevään ja kesän aikana. Ryhmien yhteiset väliraportit, jotka sisälsivät kaikki yhdistymisen peruslinjaukset, käsiteltiin jokaisen mukana olevan ammattiliiton valtuuston syyskokouksessa. (Sorvi 2016b.)

Joulukuussa 2016 Paperiliitto ilmoitti perääntyvänsä liittojen yhdistymishankkeesta. Fuusiohanke otti tuolloin jonkin verran takapakkia, koska kaikki toiminta vuodelle 2017 oli suunniteltu neljän liiton yhdistymiselle. (Sorvi 2016c.) Ennen tammikuun puoliväliä kavennettu projektihallitus ilmoittikin, että jäljellä olevat kolme liittoa, Metalliliitto, TEAM-liitto ja Puuliitto jatkavat yhdistymishanketta. Myös alkuperäinen aikataulu vahvistettiin kolmen liiton yhdistymisen osalta ja näin ollen vuoden 2017 kevään ja syksyn aikana oli tarkoitus tehdä päätökset yhdistymisestä liittojen ylimmissä päätävissä elimissä. (Sorvi 2017a.)

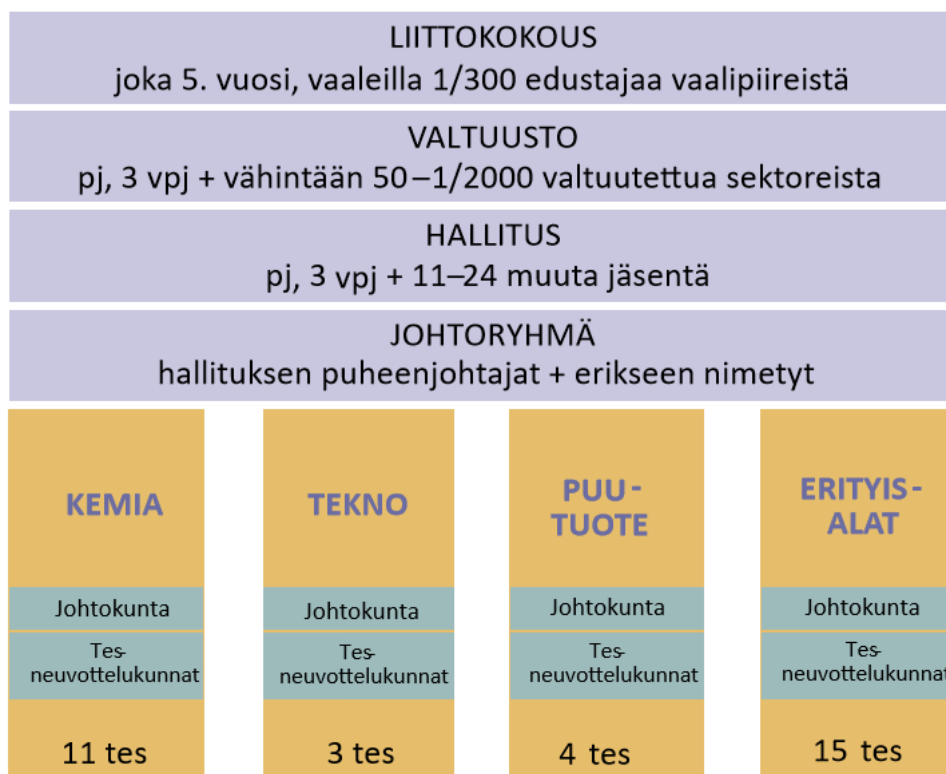
Alkuvuodesta 2017 mukana yhdistymisessä olevien liittojen hallitukset hyväksyivät työryhmien työn perusteella tehdyn esityksen uudeksi liitoksi (Sorvi 2017b). Toukuussa 2017 Metallityöväen liitto ry:n ylimääräinen ja historiallinen liittokokous päätti muuttaa nimensä Teollisuusliitto ry:ksi ja samalla liiton sääntöjä muutettiin uudelle liitolle sopivaksi (mm. Yle 2017). Samalla TEAM-liitto ja Puuliitto tekivät hallinnoissaan päätökset omien liittojensa lakkauttamisesta ja uuteen Teollisuusliittoon liittymisestä.

Virallisesti TEAM-liiton ja Puuliiton ammattiosastot siirtyivät osaksi Teollisuusliittoa yhdistysten vuosikokouksissa syksyllä 2017. Marraskuun lopulla Tampereella järjestettiin ensimmäinen uuden Teollisuusliiton liittokokous, jossa valittiin uudelle liitolle hallinto. Varsinaisesti Teollisuusliitto ry aloitti toimintansa uudella kokoonpanolla 1.1.2018.

### 4.3 Järjestön organisaatio

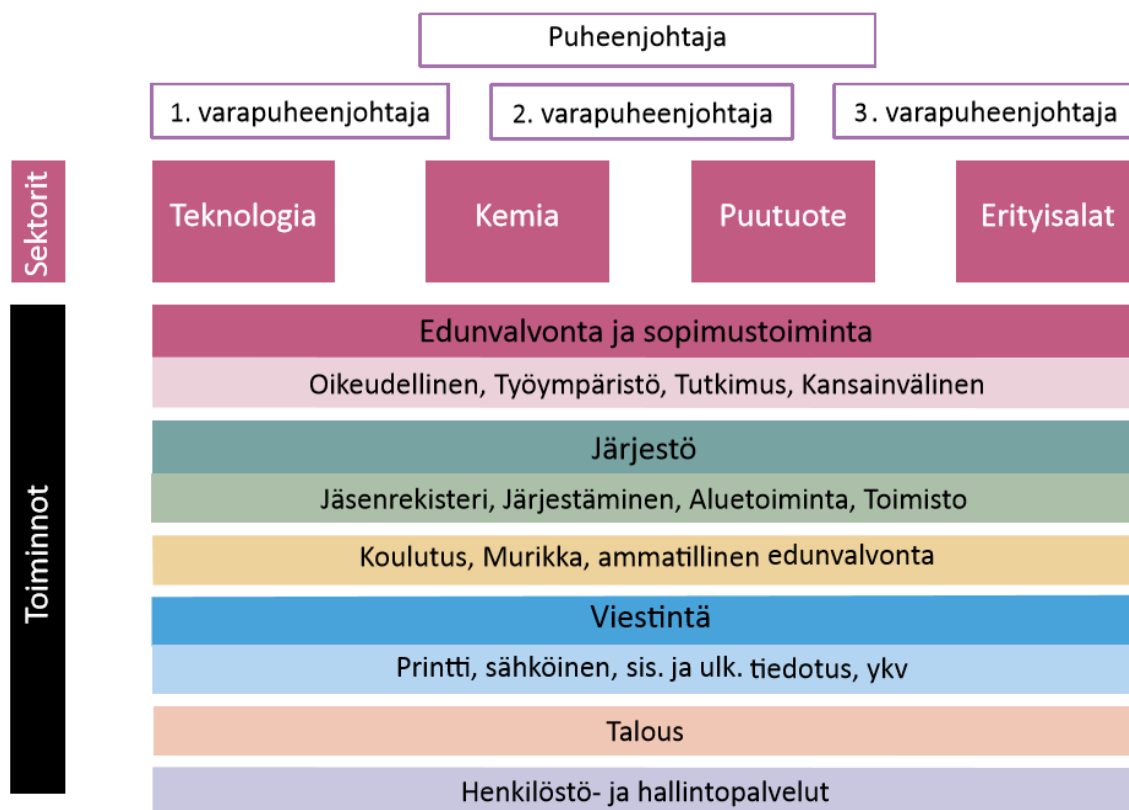
Teollisuusliitto ry:n ylintä päätösvaltaa käyttää liittokokous, joka kokoontuu joka viides vuosi. Liittokokousedustajat kootaan vaaleilla jäsenistön keskuudesta. Jäsenet muodostavat valitsijayhdistyksiä vaalipiireissään ja nämä yhdistykset asettavat ehdokkaat liittokokousedustajien vaaleihin. Vaaleissa käytetään suhteellista vaalitapaa ja jäsenet saavat äänestää vain omissa vaalipiireissään asetettuja ehdokkaita. Vaalipiirit jaetaan liiton sektorien sopimusalojen mukaisesti. Vaalipiirijaolla pyritään turvaamaan alueellinen, sopimusala- ja sektorikohtainen kattavuus. Yli kuudensadan jäsenen sopimusaloille muodostetaan sopimusalan jäsenmäärän perusteella joko yksi valtakunnallinen, kuusi alueellista tai valtiollisten vaalien mukaiset alueelliset vaalipiirit. Liittokokous asettaa liiton toiminnan tavoitteet ja painopisteet seuraavaksi viisivuotiskaudeksi sekä päättää liiton ja sen ammattiosastojen säännöistä. Lisäksi liittokokouksessa valitaan henkilöt liiton hallintoon. (Metallityöväen liitto, Teollisuusalojen ammattiliitto & Puuliitto 2017 ja Teollisuusliitto 2017b.)

Teollisuusliitto ry:n ylintä päätösvaltaa liittokokousten välissä käyttää seitsemänkymmentäyhdeksän jäseninen valtuusto, joka kokoontuu vähintään kahdesti (kevä- ja syyskokous) kalenterivuoden aikana. Liiton valtuuston tehtäviin kuuluvat muun muassa toiminta- ja taloussuunnitelmien sekä toimintakertomusten ja tilinpäätösten hyväksyminen. Liiton varsinaista toimintaa johtaa liittohallitus, jota ohjaa liittokokouksen asettamat säännöt ja valtuuston päätökset. Liittokokous valitsee kaksikymmentäkahdeksan jäsenisen liittohallituksen. Liittohallitukselle asioita valmistelee liiton johtoryhmä, jonka liittohallitus nimeää. Johtoryhmän tehtävänä on valmistella esitykset liittohallitukselle ja noudattaa sekä toimeenpanna liittohallituksen päätöksiä. Johtoryhmään kuuluvat liiton puheenjohtaja, liiton kolme varapuheenjohtajaa ja liittohallituksen erikseen nimeämät henkilöt. (emt.)



Kuvio 2. Teollisuusliitto ry:n hallintomalli. (Metallityöväen liitto, Teollisuusalojen ammattiliitto & Puuliitto 2017.)

Lisäksi Teollisuusliitto ry:n organisaatio on jaettu edelleen sektoreihin (katso Kuvio 2.), joiden rakenteesta ja kokoonpanosta päättää liiton valtuusto. Neljään sektoriin on koottu kaikki liiton kolmekymmentäkolme sopimusala. Sektorit ovat seuraavat: kemian sektori, teknologiasektori, puutuotesektori ja erityisalojen sektori. Jokaisella sektorilla on oma johtokuntansa ja työehtosopimusneuvottelukuntansa. Sektorin johtokunnan valitsee liiton valtuusto ja työehtosopimusneuvottelukunnan nimeää liittohallitus. Sektoreiden johtokuntien tehtävänä on vastata oman sektorinsa alakohtaisista työehtosopimustavoitteista ja -neuvotteluista. Johtokunta myös käsittelee neuvottelutulokset ja tekee niistä esitykset edelleen liiton hallitukselle. Työehtosopimusneuvottelukunta taas on se ryhmä, joka vastaa työehtosopimusten neuvottelemisesta. (emt.)



Kuvio 3. Teollisuusliitto ry:n toimisto-organisaation perusrakenne. (Metallityöväen liitto, Teollisuusalojen ammattiliitto & Puuliitto 2017.)

Teollisuusliiton toimisto-organisaatio pohjautuu liiton neljän edunvalvontasektorin toimintoihin, järjestötoimintoihin ja edunvalvontaa sekä järjestötoimintaa tukeviin toimintoihin. Liiton toimisto-organisaation perusrakenne on esitetty kuviossa 3.

Teollisuusliiton keskustoimisto sijaitsee Hakaniemessä, Helsingissä. Alueellista toimintaa johdetaan vuosien 2017-2018 aikana vanhan Metalliliiton ja Puuliiton aluetoimistoista, joita on ympäri Suomea. Siirtymävaiheen jälkeen Teollisuusliiton alueellinen toiminta on tarkoitus keskittää aluekeskuksiin, joita on tarkoitus perustaa kuudesta kahdeksaan kappaletta. Aluetoimistoissa työskentelee liiton palkattujen työntekijöiden, aluetoimitsijoiden lisäksi yleensä myös Teollisuusliiton työttömyyskassan henkilöstöä. (emt.)

Järjestön hallinnon luottamushenkilöiden ja palkatun henkilöstön lisäksi järjestössä toimii suuri joukko aktiivisia jäseniä, jotka toimivat ammattiosastoiden hallituksissa ja jaostoissa. Ammattiosastoja Teollisuusliitossa on seitsemänsataa viisitoista ja jokai-

nen liittoon liittyvä jäsen kuuluu johonkin näistä ammattiosastoista (Teollisuusliitto 2017e). Työpaikoilla valittavat luottamushenkilöt ovat ammattiosaston edustajia työpaikoilla ja näin ollen he ovat niitä liiton toimijoita, jotka ovat lähimpänä jäsentä.

## 5 MENETELMÄT

Käytin opinnäytetyössäni kolmea menetelmää, joiden käytöstä, reliabiliteetista ja validiteetista olen kirjoittanut tähän lukuun. Opinnäytetyön varsinaisiksi kehittämistyön menetelmiksi valikoituivat kartoittaminen, asiantuntijahaastattelut ja ideariihi. Lisäksi käytin työtä tehdessäni kahta muuta menetelmää opinnäytetyön tietoperustan vahvistamiseksi. Tietoperustan tueksi käyttämäni menetelmät olivat kysely ja vertaisanalyysi. Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2015, 104-105) kirjoittavat kirjassaan Kehittämistyön menetelmät, että tutkimusten tulosten luotettavuutta voidaan lisätä tutkimalla ilmiötä useista eri näkökulmista, esimerkiksi käyttämällä useita erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. Mielestäni olen työssäni onnistunut nostamaan tulosten luotettavuuden riittävälle tasolle nimenomaan useita menetelmiä käyttämällä.

Kehittämistyön tekemiseen suositellaan käytettävän monenlaisia menetelmiä, jopa sellaisia, joita ei ole yleensä tieteellisessä tutkimuksessa käytetty (emt.). Käyttämäni menetelmistä asiantuntijahaastattelut ja ideariihi ovat yleisesti tunnettuja menetelmiä, joista löytyy tietoa monista tutkimusalan julkaisuista. Kartoittaminen on taas menetelmänä tuntemattomampi mutta se sisältää elementtejä (mm. systemaattisuus ja määrätty muoto), joiden perusteella se voidaan lukea kehittämistyön menetelmäksi. Lisäksi kartoittamisen käyttäminen tuli toiveena opinnäytetyön tilaajalta, Teollisuusliitto ry:ltä. Myös ohjeistus kartoittamiseen ja siinä käytettävä työkalu tulivat Teollisuusliitolta.

Valituista menetelmistä kartoittamisen luen kvantitatiivisiin, eli määrällisiin menetelmiin. Määrällisessä menetelmässä kysytään samoja asioita samassa muodossa isolta joukolta vastaajia ja tiedonkeruu tehdään tyypillisesti lomakekyselyn avulla. Haastattelut ja ideariihi taas voidaan lukea kvalitatiivisiin, eli laadullisiin menetelmiin. Laadullisia menetelmiä käytettäessä tarkoituksena on hankkia mahdollisimman paljon tietoa suppeasta kohteesta ja ymmärtää ilmiötä paremmin sekä kokonaisvaltaisemmin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ja lähtökohtana on käytännön, eli todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman tarkasti. (emt.)

## 5.1 Kartoittaminen

Kartoittaminen ei ole yleisesti tutkimuksessa käytetty menetelmämuoto, josta löytyisi varsinaista painettua tietoa. Käytän kuitenkin tämän opinnäytetyön yhtenä menetelmänä kartoittamista, joka on menetelmänä systemaattista ja tarkoin määriteltyä tiedon keräämistä. Kartoittaminen voidaan lukea määrällisiin menetelmiin, sillä siinä tietoa kerätään lomakehaastattelun avulla samoja asioita samassa muodossa isolta joukolta vastaajia (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 104).

Kartoittamisen voidaan sanoa olevan myös eräänlaista dokumenttianalyysiä. Dokumenttianalyysissä päätelmiä tehdään kirjalliseen muotoon saatetusta aineistosta (emt., 136). Kartoittamisessa tutkitaan työpaikkojen tietoja, kuten työntekijöiden määrää, työsuhteiden tyyppejä ja valittuja luottamushenkilöitä, olemassa olevien raporttien ja muiden dokumenttien kautta työpaikan yhteyshenkilön ja haastattelijan yhteistyönä. Järjestämiseen liittyvän kartoituksessa myös alustava, karkea kartoitus tehdään olemassa olevien rekisteritietojen perusteella kartoituksesta vastaavan henkilön toimesta. Alustava kartoituskin on luettavissa dokumenttianalyysin tyylliseksi menetelmäksi.

Kartoittamisen reliabiliteetti, eli mittauksen luotettavuus perustuu siihen, että karkean kartoituksen kautta saadut tiedot tarkennetaan konkreettisen käynnin tai puhelun aikana suoraan kohteen virallisista ja ajantasaisista tiedoista. Kartoittamisen validiteetti, eli pätevyys (Heikkilä 2008, 29-30) varmistetaan sillä, että jokainen kartoittamistyöhön osallistuva on perehdytetty työtapaan ja jokainen on ymmärtänyt haastattelua varten tuotetun lomakkeen kysymykset. Lomakkeella varmistetaan myös se, että jokaisesta kohteesta kartoitetaan samat tiedot samoilla mittareilla.

Kartoittamisen nostamisella yhdeksi menetelmäksi on kolme perusteltua syytä. Ensimmäinen, ja tutkimuksellisesta näkökulmasta tärkein peruste kartoittamisen käyttämiseksi on se, että menetelmänä sen avulla saadaan kerättyä tutkittavaa aineistoa siitä kentästä, jossa järjestämistoimintaa tullaan tekemään. Toiseksi se on yhteisön rakentamisen ja kehittämisen työkalu, sillä se on yhteisöä sitovaa, kouluttavaa ja tiedostavaa toimintaa. Järjestävä ammattiosasto saa tarkan ja ajankohtaisen kuvan siitä, minkälainen tilanne ammattiosaston alueen työpaikoilla oikeasti on. Tämä tieto

toimii monesti myös yhteisöä herättävänä. Yhteisö myös kehittyy kartoitusta tehdessä, koska yhteisö itse osallistuu kartoittamisen tekemiseen ja samalla saa luotua uusia verkostoja sekä luottamussuhteita alueensa työpaikoille.

Kolmanneksi kartoittaminen on yksinkertaisesti järjestämistyön perusta. Kartoittamalla toimintakenttää, saadaan kerättyä sitä tietoa järjestävän ammattiosaston alueen kohteiden (työpaikkojen) tilasta, mitä ilman ammattiosasto ei voi tehdä toimivaa suunnitelmaa tavoitteellisen ja tehokkaan järjestämisen suorittamiseksi. Kartoitustiedon perusteella pystytään jokaiselle kohteelle muun muassa laskemaan jäsenhankintatavoite, suunnittelemaan liitto-organisaation perustaminen tai kehittäminen ja alustavasti voidaan myös löytää järjestämiskampanjan edunvalvontakysymyksille aiheita. Lisäksi kartoittamisen käyttö on perusteltua tässä opinnäytetyössä, sillä se vastaa osaltaan myös varsinaisen tutkimuskysymyksen toiseen apukysymykseen: Minkälaisia työkaluja ammattiosastot tarvitsevat osallistavan ja aktivoivan toimintamallin käyttöönottamiseksi?

**Kartoittamisen tein** Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry:lle. Toimin kyseisen ammattiosaston järjestämistyöryhmän vetäjänä ja näin ollen myös vastaan kyseisen yhdistyksen järjestämisestä. Kartoittamisen aloitin tutkimalla ammattiosaston jäsenrekisteristä kaikki jäsenten ilmoittamat työpaikat. Samalla laskin, montako jäsentä missäkin työpaikassa työskentelee. Järjestämistyössä kartoittamisen avuksi Teollisuusliitossa on luotu järjestämiskartoituspohja. Lisäsin keräämäni tiedot tähän taulukkolaskentaohjelmistolla tehtyyn taulukkoon.

Työpaikkojen lisäämisen jälkeen tein alustavan päätöksen siitä, että kaikkia yhdeksääkymmentäneljää työpaikkaa emme pysty kartoittamaan tarkasti, vaan tarkempi kartoitus oli rajattava pienempään määrään työpaikkoja. Varsinaiseen kartoitukseen valikoitui myöhemmin ammattiosaston päätöksellä kolmekymmentä työntekijämäärältään isointa työpaikkaa. Jotta koko työtaakka ei olisi jäänyt minun tehtäväkseni, koulutin ammattiosaston aktiivisista jäsenistä ryhmän kartoittajia, jotka jokainen ottivat tehtäväkseen kartoittaa omien resurssiensa mukaisesti tietyn määrän työpaikkoja.

Kartoittajat, minä mukaan lukien, keräsivät tietoa työpaikoilta haastattelulomakkeiden (lomake liitteessä 2) avulla ja minä keräsin saadut tiedot järjestämiskartoituspohjaan.

Tietojen kerääminen ei ollut aivan niin yksinkertaista, kuin olin sen ajatellut olevan. Ensimmäisenä huomasin, että tekemäni haastattelulomake ei ollut täysin yksiselitteinen ja joitain väärinymmärryksiä tuli eteen. Työn edetessä lomakkeen sanamuotoja muokattiin yksiselitteisemmiksi. Kartoitustyön edetessä sain myös huomata vapaaehtoisorganisaation tuomat rajoitteet; kaikki eivät pystyneet suoriutumaan tehtävistään sovituissa aikarajoissa.

Järjestävän ammattiosaston tärkeimpiin tehtäviin kuuluva kartoittaminen on työlästä mutta tärkeää työtä. Käytettävät henkilöresurssit huomioiden saimme tehtyä kartoittamisen hyvin. Varsinaisen työn ohella löysimme monia kehitysehdotuksia kartoittamiseen, niin tutkimusmenetelmänä, kuin järjestävän ammattiosaston työkalunakin. Teollisuusliiton luoma järjestämiskartoituspohja on työkaluna hyvä mutta se vaatii käyttäjältään taulukkolaskentaohjelmiston peruskäytön osaamista.

## 5.2 Asiantuntijahaastattelut

Toisena menetelmänä käytin asiantuntijahaastatteluita. Asiantuntijahaastattelulla tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltavilta henkilöiltä pyritään saamaan tietoa jostain tietystä prosessista tai ilmiöstä. Haastateltavat valikoituvat nimenomaan sen perusteella, että he ovat omalla alallaan asiantuntijoita. Haastateltavia ei kuitenkaan haastatella heidän itsensä takia, vaan sen takia, koska heillä oletetaan olevan tarkkaa tietoa tutkitusta aiheesta. (Alastalo & Åkerman 2010, 373-374.)

Asiantuntijahaastatteluun lähdin hakemaan kolmea erilaista näkökulmaa aiheeseen järjestäminen ja ammattiosastot. Ensimmäiseksi halusin löytää Teollisuusliitosta jonkun, jolla olisi jo kokemusta järjestävästä ammattiosastosta. Selvitin Teollisuusliiton järjestämisestä vastaavilta työntekijöiltä, löytyykö liitosta joku työntekijä, jolla olisi tietämystä järjestämisestä nimenomaan järjestävän ammattiosaston näkökulmasta. Sain tietää, että aluetoimitsija Ilkka Terimaa tekee yhtä aikaa minun projektini kanssa työtä kolmen järjestävän ammattiosaston kanssa.

Toiseksi haastateltavaksi halusin löytää yleistä kokemustietoa järjestämisestä ammattiosaston näkökulmasta. Omien kokemusteni perusteella tiesin, että tähän näkö-

kulmaan tietoa antamaan sopisi erinomaisesti aluetoimitsija Veli Heino, joka on myös valittu Teollisuusliiton uudeksi järjestämiskoordinaattoriksi. Heino on ollut myös kouluttamassa järjestäjäharjoittelijoita Teollisuusliiton Murikka-opistolla ja itsekin olen saanut osan opeistani häneltä.

Kolmanneksi näkökulmaksi halusin saada kokemusperäistä tietoa ammattiosaston näkökulmasta. Kolmannen haastateltavan löysin Terimaan haastattelun kautta. Hän neuvoi minua olemaan yhteydessä Viitasaaren Metallityöväen ammattiosasto ry:n puheenjohtajaan, Sanna Paatelaiseen. Kyseisessä ammattiosastossa on aloitettu vuoden 2017 keväällä järjestävä ammattiosasto -hanke ja Paatelainen vetää itse ammattiosaston järjestämisjaostoa.

Myös opinnäytetyön aikana Mika Häkkisen (2017 & 2018), Osmo Rantasen (2018), Mikko Siljanderin (2017) ja Aki Rouhiaisien (2017) kanssa käydyt keskustelut ja haastattelut voidaan lukea osaksi asiantuntijahaastatteluja. Yhdessä nämä kaikki keskustelut ja haastattelut tuottivat paljon tietoa, joka ei varsinaisissa asiantuntijahaastatteluissa tuntunut enää muuttuvan merkittävästi. Vaikka kolme varsinaista asiantuntijahaastattelua voi vaikuttaa pieneltä määrältä, ei haastattelujen reliabiliteetti olisi juurikaan muuttunut määrää kasvattamalla, koska tieto ei enää tuntunut muuttuvan.

**Haastattelut päätin** toteuttaa puolistrukturoituina haastatteluina, missä haastattelijalle jää vielä tilaa muuttaa kysymyksiä haastatteluiden edetessä. Haastatteluihin valmistellaan kysymyksiä ja tilanteelle runko mutta haastattelun aikana saadun tiedon mukaan kysymysten tarkat sanamuodot voivat vaihdella, joitain kysymyksiä voidaan jättää kysymättä ja uusiakin kysymyksiä voidaan keksiä. (Ojasalo ym. 2015, 108-109.) Tein haastattelurungot liiton työntekijöille (Terimaa ja Heino) ja Paatelaiselle hieman erilaisiksi, sillä haastattelin heitä asiantuntijoina hieman erilaisesta näkökulmasta. Asiantuntijahaastatteluja ajatellen tämä onkin hyvin tyypillinen tapa toimia, sillä usein kysymykset ovat suunniteltava kullekin asiantuntijalle erikseen (Alastalo & Åkerman 2010, 378-379).

Haastattelut hoidettiin videoyhteydellä Skype for Business -tietokoneohjelmalla Terimaan ja Heinon tapauksessa. Skype-ohjelmasta pystyy suoraan tallentamaan käydyn keskustelun tietokoneelle. Paatelaisista haastattelin puhelimitse. Puhelinhaastatte-

lua varten asensin matkapuhelimeeni ACR-puheluntallenninohjelman, jolla puhelun tallentaminen myöhempää käyttöä varten onnistui helposti. Haastatteluiden litterointi on tehty niin sanotusti faktalitteroituna, eli kaikkea sanottua ei ole kirjoitettu auki, vaan vain haastattelun pääasiat on kirjoitettu muistiin.

Haastattelut sujuivat hyvin ja sain kerättyä aineistoa, jolla pystyn vastaamaan opin- näytetyöni tutkimuskysymyksiini. Haastattelut olivat myös hyvin joustava tapa kerätä aineistoa. Tuomi ja Sarajärvi (2013, 72-74) kertovatkin kirjassaan Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, että haastattelun joustavuudeksi voidaan lukea kysymysten toistettavuus, väärinkäsitysten oikaiseminen ja kysymysten uudelleen järjestäminen sekä se, että haastattelua ei määritellä tietokilpailuksi, vaan tärkeintä on kerätä mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta.

Toisaalta on muistettava se, että yksilöitä haastateltaessa voi tulla esille yksilöiden omien kokemusten ja tietämyksen tuomat rajoitteet. Yksilöt ovat kuitenkin ihmisiä ja heidän kertomuksessaan on mahdollisesti sisällä väärää tai väärin ymmärrettyä tietoa. Haastatteluista analysoitaessa on aina muistettava suhtautua tietyllä tasolla kriittisesti kerättyyn aineistoon. (mm. Alastalo & Åkerman 2010, 381 ja Tuomi & Sarajärvi 2013, 72-74.) Käytinkin sen takia menetelmänä asiantuntijahaastattelua, sillä halusin rajata kysymykset tiettyyn tarkkaan aiheeseen. Tämä rajaus poistaneekin jonkin verran kerätyn tiedon niin sanottua väritymistä.

Videohaastatteluista on myös nostettava esille se hyvä puoli, että näin koko ajan haastateltavan ja pystyin myös tulkitsemaan jonkin verran heidän käytöksestään kumpuavaa tietoa. Haastattelussa, jossa haastattelija on suorassa yhteydessä haastateltavaan, eli heillä on näköyhteys vuorovaikutustilanteessa, voi haastattelija toimia samalla myös havainnoitsijana (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Informanttien käytöksestä pystyin tulkitsemaan hieman asioiden painotuksia, mutta kuten Tuomi ja Sarajärvi (emt.) kirjoittavat, pitää tutkijan miettiä tarkkaan merkitäänkö tieto etuna tutkimusraporttiin - tai tässä tapauksessa oppinäytetyön tulokset-lukuun.

### 5.3 Ideariihi

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2015, 160-163) kirjoittavat Kehittämistyön menetelmät -kirjassaan aivoriihestä yhtenä yhteisöllisenä ideointimenetelmänä. Tässä luovan ongelmanratkaisun menetelmässä tuotetaan ideoita ryhmässä, jonka koko on yleensä kuudesta kahteentoista osallistujaa. Aivoriihessä ryhmä etsii luovia ratkaisuja vetäjän johdolla esitettyyn ongelmaan. (emt.)

Aivoriihestä voidaan käyttää myös nimeä ideointityöpaja (emt.) mutta itse käytän siitä nimitystä ideariihi, ja olen myös hieman muuttanut sen toimintamallia. Nimitys ideariihi soveltuu tähän menetelmääni mielestäni paremmin, koska työpajassani luodaan ryhmän idea ja esitetään ryhmälle toinen idea. Ideariihessäni on kaksi vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa luodaan omanlainen idea tai ratkaisu esitettyyn ongelmaan ja toisessa vaiheessa annan ryhmälle oman mallini, eräänlaisen skenaarion siitä, miten mielestäni ongelma voitaisiin ratkaista. Toisessa vaiheessa ryhmä voi käyttää ensimmäisen vaiheen ideoinnin tuloksia pohjana ajatustyölle mutta ongelmaan perehdytäänkin hieman erilaisella näkökulmalla.

Ensimmäisessä vaiheessa ryhmä miettii oman ratkaisun siihen, miten ammattiosastot saadaan osallistumaan järjestämiseen, mitä järjestäminen merkitsee ammattiosastolle ja minkälaisia työkaluja ammattiosastot kenties tarvitsevat järjestämiseen liittyen. Toisessa vaiheessa esitän ryhmälle laatimani tiekartan, tai suunnitelman siitä, miten järjestäminen saadaan osaksi ammattiosastojen perustoimintoja. Suunnitelmani on kolmivaiheinen ja ryhmä käy sen myös vaiheittain läpi. Ensimmäisessä vaiheessa käytetään ideoiden äänestysmenetelmää (esimerkiksi 3+-menetelmä, mm. Ojasalo ym. 2015, 161), jotta löydetään niin sanotusti ryhmän ratkaisumalli. Toisessa vaiheessa otan ylös kaikki ideat ja mielipiteet, minkä perusteella muokkaan omaa suunnitelmaani.

Työpajaani varten pyysin Teollisuusliiton järjestämiskoordinaattoria kokoamaan minulle ryhmän esittelemäni ajatuksen perusteella. Tarkoituksena oli kokoontua työpajaa varten liiton keskustoimistolle Helsinkiin mutta aikataulu- ja resurssiongelmien takia emme saaneet järjestettyä fyysistä tapaamista ideariihin osallistujien kesken. Ideariihi päätettiin pitää verkkotapaamisena ja sen toteutukseen käytettiin Skype for

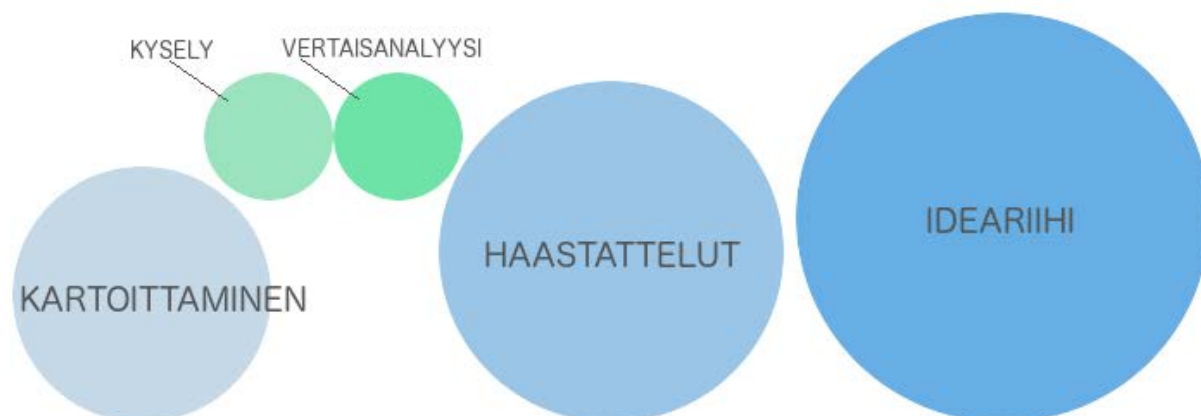
Business -tietokoneohjelmistoa. Ideariihi saatiin kokonaisuudessaan nauhoitettua suoraan ohjelman kautta.

Ideariihien osallistui kymmenen Teollisuusliiton työntekijää. Taustoiltaan osallistujat ovat järjestämisen asiantuntijoita. Ennen riihen ensimmäisen vaiheen aloittamista kävimme läpi sen, mitä järjestäminen ja sen käsitteet ryhmälle tarkoittivat. Tämän osuuden ideana oli tarkentaa kaikille käsitys siitä, mistä milloinkin keskustelemme. Varmistin sen, että kaikki puhuvat samasta asiasta ja samoilla käsitteillä. Ensimmäisessä vaiheessa osallistujat miettivät järjestämisestä ammattiosastojen näkökulmasta ja muodostivat oman käsityksensä mukaisen mallin siitä, mitä järjestävä ammattiosasto tarkoittaa.

Riihen toisessa vaiheessa esittelin osallistujille työstämäni kolmen vaiheen toimintasuunnitelman. Kävin suunnitelman osat läpi vaihe vaiheelta ja tarvittaessa vastasin välissä esille nousseisiin kysymyksiin. Suunnitelman vaiheiden esittelyn jälkeen kävin läpi sen, mitä ammattiosaston on tehtävä eri vaiheiden välissä. Lisäksi oman osuuteni lopussa esittelin osallistujille kaikki ne ammattiosastojen tarvitsemat työkalut, joita järjestävällä ammattiosastolla on oltava.

Sain Ideariihestä runsaasti vahvistusta sille, mitä kehittämistyön tekemisen aikana olin jo saanut selvitettyä. Ideariihi tuotti uuden tiedon sijasta enemmänkin vahvistusta olemassa olevalle tiedolle. Ideariihien toteuttaminen verkkoyhteyden kautta Skypellä ei mielestäni ollut yhtä toimiva, kuin se olisi ollut kasvokkain tehtynä. Pääsääntöisesti osallistujat pysyivät verkkokeskustelussa mukana mutta osalla oli hieman ongelmia yhteyksien takia. Verkkotapaaminen ei myöskään ole yhtä sosiaalinen ja luova tilanne, kuin mitä ideariihien pitäisi mielestäni olla.

## 5.4 Kerätyn tiedon analysointi



Kuvio 4. Tiedon kehittyminen ja aineiston kertyminen.

Opinnäytetyötäni varten olen kerännyt valtavasti tietoa. Aineistoa on kertynyt matkan varrella erilaisista menetelmistä kattavasti. Yllä olevasta kuviosta (katso Kuvio 3.) näkyy, miten tiedon määrä on kehittynyt opinnäytetyötä tehdessä. Analysoitavaa tietoa on ensin kerääntynyt kartoittamisen avulla. Kartoittamisesta saatua tietoa on jaostettu haastatteluista kerätyllä tiedolla ja lopuksi valmista ajatusta ratkaisusta on kehitetty ideariihessä. Lisäksi tietoperustaan käytetyt menetelmät, kysely ja vertaisanalyysi, tuottivat tutkimusongelmaani taustatietoa kartoittamisen ja asiantuntijahaastatteluiden välissä.

Tiedon analysointi tapahtui lomittain tiedon keräämisen kanssa. Käytännössä näin tapahtuu hyvin usein tehtäessä tutkimusta, eikä tutkimuksen suunnitellut osat rakennu pelkästään itsenäisesti toimivista osista, vaan kerätty tieto välittyy myös osien välillä (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 12-13). Analysoin aineistoa jatkuvasti - kartoittamisen tuoman tiedon kehittyessä, haastatteluja valmisteltaessa ja niiden välissä sekä ennen ja jälkeen pitämäni ideariihtä.

Kartoittamisen aineisto on analysoitu määrällisen tutkimuksen analysoinnin periaatteita noudattaen. Asiantuntijahaastattelut ja ideariihi ovat laadullisen tutkimuksen menetelmiä, joten niiden analysointiin on käytetty laadullisen analyysin toimintoja. Aineistosta esille nousevat asiat ovat nostettuna esille seuraavassa luvussa koottuina kokonaisuuksina. Erillisiä tuloksia ei tässä opinnäytetyössä ole julkaistuna.

## 6 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa on käyty läpi niitä pääasioita, joita kehittämistyön menetelmien kautta kerätystä aineistosta nousi esille. Keräämäni aineisto ei anna täysin yksiselitteistä kuvaa siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta ammattiosastot saataisiin suorittamaan perustehtävänsä. Sen sijaan sen avulla voidaan edelleen kehittää Teollisuusliitossa omaa toimintatapaa, jonka tavoitteena on saada kaikki ammattiosastot suorittamaan sääntöjensä mukaista tarkoitustaan.

Tulosten avulla ja ammattiosastossani suorittamieni toimien pohjalta, olen koonnut opinnäytetyön tuotosten tavoitteeksi asetetun oppaan ammattiosastoille. Oppaassa esitetään mielestäni toimivin tapa järjestäväksi ammattiosastoksi muuttumiseksi. Opasta ja ohjeistusta liiton työntekijöille on kuvattu luvussa seitsemän.

### 6.1 Järjestäminen on ammattiosastolle verkostoja ja edunvalvontaa

Aloittaessani järjestämistä käsittelevää opinnäytetyötäni ja järjestävä ammattiosasto -hanketta oman ammattiosastoni kanssa, oli minun ollut jo aiemmin selvitettävä itselleni se, mitä järjestävä ammattiosasto tarkoittaa. Ilman asian selkeyttämistä itselleni, olisi minun ollut mahdotonta lähteä vetämään näitä kahta projektia. Minulla oli itselläni jo ennen kehittämismenetelmien käyttämistäkin hyvin selkeä vastaus olemassa luvun otsikossa mainittuun kysymykseen. Asia oli kuitenkin syytä selvittää myös muiden järjestämisen kanssa työtä tekevien ihmisten osalta.

Periaatteellisella tasolla Teollisuusliitossa tämä kysymys on erittäin tärkeässä asemassa siinä vaiheessa, kun toimintaa aletaan järjestelmällisesti viemään eteenpäin ammattiosastoille. Lisäksi liiton on saatava määritelmä sille, mitä järjestäminen ammattiosastolle on, jotta se voi tutkia, suorittaako ammattiosasto sille säännöissä kirjattua tarkoitusta. Jokaisen toimijan on ymmärrettävä käsite järjestävä ammattiosasto samalla tavalla ja jokaisen alueellisesti järjestämisestä vastaavan liiton työntekijän on ymmärrettävä järjestävä ammattiosasto tietynlaisena resurssina.

Asiantuntijahaastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että järjestämisen ytimessä ovat yhteyksien luominen, niiden ylläpito ja kouluttaminen. Hyvin pitkälti samoja asioita, joita toin esille jo järjestämisen tietoperustassa. Teollisuusliiton järjestämistiimin kanssa käyty ideariihä toi vahvistusta myös siitä, että samat asiat ovat järjestävän ammattiosaston ydinasioita; järjestäminen on ammattiosastolle pääasiassa työpaikkojen tuntemista, toiminnan muuttamista ja toiminnan mahdollistamista sekä suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa.

Ideariihessä järjestämisen merkitys ammattiosastoille kiteytettiin seuraavalla tavalla: järjestäminen merkitsee järjestöllisen tilan selvittämistä, kontaktien luontia, luottamushenkilöiden ja muiden resurssien sitouttamista, edunvalvonnan parantamista ja järjestöllisen voiman kasvattamista. Haastattelut ja ideariihä syvensivät myös itselleni sitä näkemystä järjestävästä ammattiosastosta, minkä olin jo aiemmin itselleni luonut: ideariihessä tuli osallistujien kautta esille se, että järjestävä ammattiosasto tarkoittaa yhdistykselle toimintatavan muutosta, joka on samalla vapaaehtoisorganisaation johtamisen muuttamista. Tämä nimenomainen muutos yhdistyksen johtamisessa on ammattiosastoille valtava asia, jonka ymmärtäminen ei välttämättä ole aivan yksinkertaista.

Ammattiosastoille suunnattuun oppaaseen kiteytin ammattiosastojen järjestämisen muun muassa edellä mainittujen tulosten perusteella seuraavasti:

Järjestäminen on ammattiosastolle verkostojen luomista, kontaktien hankkimista työpaikoille, edunvalvontaa ja oman toiminta-alueensa tilannekuvan rakentamista - sekä tietenkin jäsenhankintaa. Järjestämistä ammattiosasto tekee järjestämisoppien perusteella: kysy, älä kerro - ohjaa ja opeta, älä tee itse. Koulutuksen järjestämiseen ammattiosasto saa apua liitolta. Liitto ja sen aluetoimistot myös auttavat ja ohjaavat järjestämiseen ryhtyvää ammattiosastoa.

## 6.2 Ammattiosastoilta on hukunut ajan myötä tarkoitus ja yhteydet

Koska itse olen toiminut omassa ammattiosastossani yli kymmenen vuotta, tunnen vähintäänkin hyvin myös muiden lähellä toimivien ammattiosastojen toimintaa. Ammattiosastot tekevät yhteistyötä nimenomaan tiedon, toiminnan kehittämisen ja osaamisen jakamiseksi. Lisäksi tekemäni kartoitus loi erinomaisen kuvan siitä, mikä

tilanne omalla ammattiosastollani on. Jo pelkkä karkean kartoituksen tekeminen rekisteritietojen varassa vahvisti näkemystä siitä, että ammattiosastolla on hukkunut ajan myötä toiminnan tarkoitus ja siinä samalla yhteydet ammattiosaston työpaikkoihin. Nämä yhteydet työpaikoille, eli ammattiosaston verkostot, ovat tietoperustassa tuomieni järjestämisen ideologiassa ja sosiokulttuurisen innostamisen teoriassa yhteisön toimivuuden ja kehityksen avaintekijöitä.

Asiantuntijahaastatteluissa näkemystäni ammattiosastojen tilanteesta vahvistuivat entisestään. Teollisuusliiton työntekijöiden haastatteluissa kävi ilmi, että ammattiosastojen tilanne on hyvin samanlainen, kuin mitä se on järjestämisen näkökulmasta työpaikoillakin: tietoisuus järjestämisestä on huono ja asioita on - ehkä hieman tahallaankin - ymmärretty jokseenkin väärin (Heino). Toisaalta ymmärrystä muutoksen tarpeesta voi olla ammattiosastoissakin mutta vuosikymmenten aikana muokattujen toimintatapojen muuttaminen voi olla vanhoilla toimijoilla lähes mahdoton tehtävä (Terimaa).

Haastattelujen kautta saatu ammattiosaston näkökulma (Paatelainen) kertoi myös karua kuvaa siitä, että järjestämisellä luodaan uudestaan niitä perusteita, joiden avulla ammattiosastot ovat aikanaan saaneet tietoa liikkumaan ja ihmisiä osallistumaan; ammattiosastot luovat järjestämisellä uudestaan yhteydet työpaikoille. Mielestäni toimintaa voitaisiin tehostaa vielä ymmärtämällä myös sosiokulttuurisen innostamisen teoriaa: luomalla aloitteellisuutta ja vastuullisuutta ammattiosastoissa, voitaisiin verkostoja saada luotua luontevammin ja niihin sitouduttaisiin vahvemmin. Uskallan väittää, että kaikilla Teollisuusliiton ammattiosastoilla, jotka eivät ole niin sanottuja työpaikkaosastoja (ammattiosasto perustettu vain yhden työpaikan työntekijöille), on tämä sama yhteyksien uudelleen rakentaminen edessä, muodossa tai toisessa.

Ideariini ei juurikaan tuonut lisää uusia ajatuksia ammattiosastojen tilannekuvaan. Ideariihessä kyllä keskusteltiin siitä, että nykytilan selvittäminen ja avaaminen sekä siihen johtaneiden syiden purkaminen ovat yksi osa sitä taivalta, jonka tavoitteena on saada ammattiosasto suorittamaan perustehtäväänsä, eli aktivoimaan ja osallistamaan jäseniään.

### 6.3 Uusia tekijöitä, uusia ajatuksia

Haastatteluista huokui vahva viesti siitä, että järjestämisen ottaminen osaksi ammattiosastojen toimintaa, noudattelee vanhaa sananlaskua, jossa väitetään vanhan koiran oppivan huonosti uusia temppuja. Asiantuntijahaastatteluiden jopa yksi keskeinen viesti oli se, että pääsääntöisesti ammattiosastot saadaan järjestämään vain uusien toimijoiden, uusien aktiivisten tekijöiden löytämisen kautta. En ole täysin samaa mieltä tästä. Mielestäni, ja myös omasta kokemuksesta ammattiosaston toimijana, vanhat toimijat saadaan mukaan muutokseen ja uuteen toimintatapaan, jos heille perustellaan ja näytetään toteen uuden tavan toimivuus.

Tässä ensisijaisena tehtävänä on nykyisenkin toimijakaartin osallistaminen ja aktivointi. Mikäli ajatus muutostarpeesta syntyy yhdistyksen ytimessä, eli niissä aktiivisissa toimijoissa, jotka yleensä myös pyörittävät ammattiosaston toimintaa, voidaan se innostuksen kipinä valjastaa muutosvoimaksi. Toki aina löytyy niitä, jotka tulevat vastustamaan muutosta mutta se on sisäinen este, joka pystytään purkamaan tavalla tai toisella. Pääsääntönä on kuitenkin pidettävä se, että ketään ei pakoteta. Veli Heino kiteyttikin haastattelussa tämän pakottomuuden hyvin niin, että ymmärryksen löytäminen on iso asia muutoksessa, eikä ketään voida pakottaa ymmärtämään jotain, mitä he eivät käsitä.

Ideariihessä ei tullut esille tämä uusien toimijoiden tarve yhtä vahvasti. Voitaneen sanoa, että täysin mahdotonta järjestämisen ideologian ottaminen osaksi ammattiosaston arkitoimia ei ole. Yhtä lailla voidaan myös todeta, että usein muutos lähtee siitä uusien toimijoiden mukanaan tuomien uusien ajatusten pohjalta. Näitä uusia toimijoita kyllä tulee mukaan ammattiosastojen toimintaan, kun ammattiosasto alkaa järjestää. Tämä on Teollisuusliitossa todistettu useiden järjestämiskampanjoiden kautta (Häkkinen 2017).

**Järjestämisen aloittamisen** perusteeksi tarve uusille toimijoille käy kyllä erittäin hyvin. Vuosien toimimattomuus on aiheuttanut nimenomaan uusien ajatusten ja tekijöiden puutetta useille ammattiosastoille. Tämän olen huomannut myös omassa ammattiosastossani. On erittäin tärkeää, että haastatteluissa ja ideariihessäkin esille

useasti tullut, ammattiosaston nykytilan kartoituksen ja selkeyttämisen apuvälineenä käytetään fraasia "järjestäminen tuo esille uusia tekijöitä ja uusia ajatuksia".

Ammattiosastot ja -liitot tarvitsevat uusia tekijöitä ja ajatuksia, mikäli niissä halutaan toimia tässä päivässä. Sen sijaan en ole sitä mieltä, että kaikki tekijät tulisi vaihtaa, jotta uusille ajatuksille ja toimintatavoille olisi niissä tilaa. Väitän, että vanhakin koira oppii uusia temppuja - kunhan se vain saadaan kiinnostumaan uuden oppimisesta.

#### 6.4 Vapaaehtoisuus asettaa rajat

Vapaaehtoistyön ollessa yhdistyksen tai järjestön toiminnan perusta, asettuvat tehtävän työn rajat aina sen jäsenistön mukaan. Jäsenistö, joka vapaaehtoisesti ottaa osaa työn tekemiseen, määrittää toiminnalle rajat omien kykyjensä ja halujensa mukaisesti. Kuten opinnäytetyön kolmannessa luvussa kerroin, perustuu ammattiosastojen toiminta aina vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuus ja sen merkitys ammattiliitolle korostuivat myös esimerkiksi haastatteluissa (mm. Terimaa).

Vain suurilla, tuhansien jäsenten ammattiosastoilla on osaston vapaaehtoistoiminnan tueksi mahdollista palkata oma työntekijä. Kaikessa ammattiliiton yhdistysten, eli ammattiosastojen toiminnassa on aina ajateltava toiminnan suunnittelua ja toteuttamista vapaaehtoisuuden näkökulmasta. Vapaaehtoisuus nousi haastatteluissa (Terimaa ja Heino) ja ideariihessä esille kahdesta eri näkökulmasta: ensinnäkin toimintaa pyörittävät yhdistysten vapaaehtoiset jäsenet ja toiseksi jokaisen on oltava mukana omasta tahdostaan, eli vapaaehtoisesti. Järjestämistä ei saada osaksi ammattiosastojen toimintaa, mikäli uusi ideologia ja toimintatapa viedään ammattiosastoihin pakottamalla (emt.).

Kuten aiemmin tässä opinnäytetyön kuudennessa luvussa olen todennut, on uusi toimintamalli helpompaa tuoda vapaaehtoisorganisaatioon uusien toimijoiden kautta. Kaikki haastateltavat totesivat haastatteluissa, että järjestäminen on tuotava uusien toimijoiden innostamisen kautta. Tämä vapaaehtoisten innostaminen on nimenomaan se ainoa tie vapaaehtoisorganisaatiolle. Ihmiset lähtevät mukaan toimintaan

halutessaan vaikuttaa johonkin tärkeään asiaan, jolloin vapaaehtoistoiminta nähdään sinä mahdollisuuden vaikutuskanavana (Laimio & Välimäki 2011, 16-17).

Selvimpänä asiana vapaaehtoisuuden asettamissa rajoissa nähdään Teollisuusliitossa se fakta, että toiminta jatkuu juuri niin kauan, kuin se on mielekästä ja se koetaan tarpeelliseksi. Lisäksi vapaaehtoistyöntekijöiden vapaa-aika, tai sen puuttuminen ohjaavat vahvasti vapaaehtoisorganisaation mahdollisuuksia ja toiminnan laajuutta. Organisaatioiden yksilöiden asettamat rajat tulivat hyvin ilmi kaikissa haastatteluissa ja tietoa vahvistaa oma kokemukseni vapaaehtoistoiminnasta. Myös oman ammattiosastoni kouluttaminen järjestämiseen ja esimerkiksi kartoituksen teettäminen vapaaehtoisilla tukevat vahvasti tätä näkemystä.

Terimaa ja Paatelainen toivat haastatteluissa myös esille sen, että sitouttaminen on tärkeä osa työtä vapaaehtoisten kanssa toimiessa. Ideariihessä myös todettiin, että koko ammattiosasto on saatava sitoutettua järjestämiseen, jos siitä halutaan kestävä ja jatkuva toimintatapa ammattiosastolle. Asiantuntijahaastatteluissa Terimaan ja Paatelainen toivat ilmi, että sitouttamisessa voidaan sitouttaa ryhmä kerrallaan, esimerkiksi ammattiosaston hallitus tai koulutukseen osallistuvat jäsenet, tai yksilö kerrallaan, esimerkiksi ammattiosaston hallituksen toimijoiden yksilöhaastattelut. Sitouttaminen on iso ja tärkeä osa vapaaehtoisorganisaation kehittämässä ja toimintojen muuttamisessa. Sen takia olen ottanut sitouttamisen osaksi kehittämäni järjestävän ammattiosaston toimintasuunnitelmapohjaa.

## 6.5 Ammattiosaston työkalut järjestämistä varten

Koska olen itse toiminut järjestäjäharjoittelijana, olen hyvin tietoinen siitä, minkälaisia työkaluja varsinaisessa järjestämisessä on käytettävissä ja mitä puutteita niistä löytyy. Järjestämisessä käytetään taulukkolaskentaohjelmistolla tehtyä järjestämiskartoituspohjaa, tulostettavaa kahdentoista viikon kampanjasuunnittelupohjaa, alueen järjestämisen suunnittelupohjaa, jäsenrekisteriä Teollisuusliiton Titaani-ohjelmiston avulla ja varsinaista kampanjointia työestetään järjestämistä varten tehdyllä Jaana-ohjelmistolla. Yhteyksiä tietenkin hoidetaan puhelimitse, joten sellainenkin on jokaisen järjestäjän käytettävissä.

Periaatteessa ammattiosastoilla on mahdollisuus näiden kaikkien käyttöön. Vain Jaana-järjestämistyökalua ei ole ollut ainakaan tähän asti mahdollista luovuttaa ammattiosastojen käyttöön. Voidaan yhdellä tasolla sanoa, että ammattiosastoilla on jo kaikki tarvittavat työkalut olemassa. Tosin työkalujen olemassaolo ei vielä takaa mitään, vaan niitä on myös osattava käyttää.

Haastatteluissa tuli esille vahvasti osaamisen puute. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ammattiosastoilla on jo tarvitsemansa työkalut mutta osaaminen on puutteellista. Ideariihen osallistujat olivat hyvin pitkälti samoilla linjoilla haastateltavien kanssa. Liiton työntekijöiden haastatteluista kävi ilmi, että ensisijaisesti heidän mielestään ammattiosastot tarvitsevat koulutusta järjestämisestä mutta itse näen valtaavan koulutustarpeen myös yleisen suunnitelmallisuuden ja organisoinnin sekä tietotekniikan peruskäytön osalta. Varsinkin kartoittamisen aikana nousi esiin ongelmia, joita edellä mainitsemani puutteet toivat esille. Liiton antamaan järjestämisen koulutuskokonaisuuteen olisikin ehkä nostettava myös muuta osaamisen kartuttamista. Tämä osaaminen hyödyttäisi varmasti ammattiosastoja myös muissa yhdistyksen pyörittämiseen liittyvissä asioissa.

**Kaikissa keskusteluissa**, haastatteluissa ja muissa yhteyksissä, joissa olen opinnäytetyöni tiimoilta ollut, olen kysynyt aina näiden työkalujen perään. Vastauksissa tulee aina vastaan se, että tärkeimpinä asioina pidetään ihmisiä, osaamista ja työkaluja. Keskusteluissa asia etenee myös usein siihen, kuinka jokin ohjelma ei toimi, kuten sen pitäisi. Mielestäni tässä on periaatteellinen ongelma ajattelumaailmassa, eikä esimerkiksi tietotekniikan tuomia mahdollisuuksia nähdä polkuina tehokkaampaan ja parempaan tekemiseen. Samanlaisia ajatuksia olen kuullut myös järjestämisessä mukana olevien henkilöiden kanssa keskustellessani (mm. Häkkinen 2018).

Järjestämisessä on Teollisuusliitossa käytössä liiton sisäisesti kehittämä Jaana-sovellus, joka toimii tietokoneella. Jotta järjestäminen tulisi paremmin osaksi tätä päivää, tulisi järjestämisen tueksi ehdottomasti kehittää sovellus, joka toimisi paikasta riippumatta. Tämä tarkoittaa vahvasti mobiilisovelluksen kehittämistä. Mobiilisovellusta voitaisiin käyttää niin työpaikoilla, ammattiosastoissa, kuin palkkatyönä järjestämistä tekevien työntekijöidenkin työssä.

Ajatellaan, että käytössämme olisi mobiilisovellus esimerkiksi työpaikkojen luottamushenkilöillä. Luottamushenkilöt voisivat sitä kautta jatkuvasti pitää yllä työpaikkansa tietoja ja ammattiosastot pysyisivät paremmin tietoisena siitä, mitä kentällä tapahtuu. Digitalisaatio tuo mahdollisuuksia monenlaisen työn helpottamiseksi. Mielestäni olisikin nähtävä asia niin, että järjestämiseen, ja varsinkin ammattiosastojen järjestämiseen tarvitaan työtä helpottava työkalu.

Sovelluksen kehittäminen vie totta kai resursseja mutta esimerkiksi Teollisuusliitolla on olemassa liittokokouksen päätös, jonka mukaan järjestämisen ja sen työkalujen kehittäminen turvataan riittäväillä resursseilla. Kehittämistyössä on myös muistettava perinteisen yhteydenpidon ja kentällä tapahtuvan jalkatyön merkitys. Se mielessä, olen esimerkiksi suunnitellut ja testannut käytännössä järjestämiskartoitusta tukevan lomakkeen luottamushenkilöiden haastattelemista varten (katso liite 2 Haastattelulomake.)

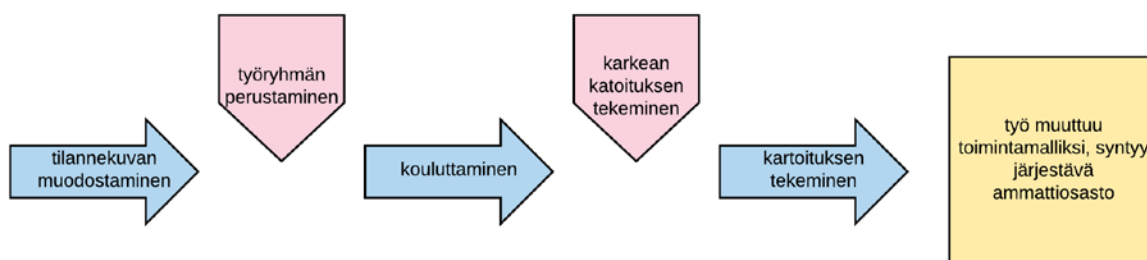
## 7 TYÖKALUJA AMMATTIOSASTOILLE

Tilaaajan toiveena oli, että opinnäytetyössä tutkitaan sitä, miten Teollisuusliitto ry:n ammattiosastot saadaan suorittamaan muun muassa säännöissä kirjattua perustehäväänsä. Säännöissä ammattiosastojen ensimmäiseksi tarkoitukseksi on kirjattu järjestäminen ja jäsenhankinta, mitä suoritetaan yhteistyössä liiton ja muiden ammattiosastojen kanssa (Teollisuusliitto 2017c). Tavoitteena oli, että opinnäytetyön tuloksena syntyy järjestävälle ammattiosastolle toimintamalli, niin sanottu järjestämisen rautalankamalli. Toimintamallin tueksi oli tarkoitus suunnitella myös toimintasuunnitelmapohja ja budjetointiopas.

Ennakkokäsityksenä oli, että liiton ammattiosastot eivät tiedä mitä järjestäminen heille merkitsee ja mitä se pitää sisällään. Opinnäytetyön aikana kävi hyvin selväksi se, että Teollisuusliitolla on todellinen tarve saada ammattiosastoille ohjeistus järjestämiseen - ammattiosastoilla on puutteita tiedoissa, taidoissa ja koulutuksessa. Kehittämistyön menetelmien kautta kerätyn aineiston perusteella voidaan myös todeta, että ilman varsinaista opasta tai ohjeistusta ammattiosastojen on miltei mahdotonta alkaa järjestäväksi ammattiosastoksi.

Työkalujen toimivuutta testattiin ja niitä jatkokehiteltiin opinnäytetyön tekemisen aikana Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry:n toiminnassa. Sovelsin suunnittelemaani toimintasuunnitelmaa kyseisen ammattiosaston toimintaan vuoden 2017 syksyllä. Käytännössä testattu toimintamalli koestettiin myös teoriatasolla järjestämässäni ideariihessä. Testatun toimintamallin perusteella tuotin oman näkemykseni järjestävän ammattiosaston toimintamalliksi.

## 7.1 Ammattiosastosta aktivoivaksi ja osallistavaksi ammattiosastoksi



Kuvio 5. Ammattiosastojen toiminnan muutoksen suunnitelma.

Olen suunnitellut analysoidun tiedon, kokemusteni ja oppimani perusteella sekä erilaisten ammattiosastojen erilaiset tarpeet huomioiden kolmiportaisen ja osallistavan tiekartan järjestämisen tuomiseksi osaksi ammattiosaston toimintaa (katso Kuvio 5). Suunnitelma perustuu siihen, että ensin erilaisten osallistavien menetelmien avulla tuodaan esille ne samat tulevaisuutta määräävät tekijät, jotka ovat olleet tiedossa jo kauan, mutta niitä ei välttämättä ole sanottu ääneen ammattiosastossa. Toisessa ja kolmannessa vaiheessa koulutetaan ja suoritetaan uutta toimintaa käytännössä.

Suunnitelman olen testannut ensin käytännössä Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosaston kanssa, ja sen jälkeen olen kehittänyt suunnitelmaa ideariihen uusien ajatusten ja ideoiden perusteella.

Yksinkertaisin malli on tuoda järjestämisen toimintamalli ammattiosastoon kolmessa vaiheessa: sitouttamisvaihe (ensimmäinen sininen nuoli Kuviossa 5), koulutus- ja jälleensitouttamisvaihe (toinen sininen nuoli Kuviossa 5) ja toteutusvaihe (kolmas sininen nuoli Kuviossa 5). Osallistavat menetelmät voidaan sijoittaa ensimmäiseen ja toiseen vaiheeseen. Kolmannessa vaiheessa ammattiosaston toimijat ovat jo osallistujia, tekijöitä.

Vaiheittainen toimintatavan muutos on kuitenkin sovitettava kulloisenkin ammattiosaston mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaisesti. Osat voidaan suorittaa erillisinä lyhyinä tapaamisina tai vaikka ammattiosaston hallituksen kokousten kanssa samoina päivinä, jolloin kenellekään ei tule niin sanotusti ylimääräistä menoa. Osallistuminen on tehtävä mahdollisimman helpoksi ja osallistumiskynnys on oltava matalalla.

**Osallistavien menetelmien** toimivuus perustuu siihen, että asiat oivalletaan itse, ne koetaan omiksi ja toimintaan pystytään vaikuttamaan itse. Menetelmät tosin toimivat halutulla tavalla vain, jos fasilitaattori, eli kohderyhmää ohjaava henkilö, ei ole täysin neutraali tavoitteen suhteen, vaan osaa viedä keskustelua ja päätöksiä oikeaan suuntaan. Paremmiin ohjaavaa henkilöä voisi kuvailla nimikkeellä innostaja. Ohjaavan henkilön tulee myös tietää vähintään perusasiat järjestämisestä, jotta hän voi tosiasiallisesti toimia tässä tehtävässä.

Ensimmäisenä menetelmänä käytetään SWOT-analyysiä ammattiosaston hallituksen jäsenten kanssa. Menetelmällä on tarkoitus luoda todellinen kuva ammattiosaston nykytilasta. SWOT-analyysillä kartoitetaan ammattiosaston sisäiset vahvuudet (Strengths) ja heikkoudet (Weaknesses) sekä ulkoiset mahdollisuudet (Opportunities) ja uhat (Threats). Analyysiä käytetään useimmiten juuri uuden projektin tai hankkeen suunnitteluvaiheen alussa. SWOT-analyysin teossa osallistujat kirjaavat edellä mainittuja tekijöitä paperille tehtyyn nelikenttään. Kun esille tulleet asiat kootaan ohjatusti yhteen, voidaan myös tutkia näiden yhteyttä toisiinsa. Menetelmän olennaisin osa on se, että osallistujat keskustelevat esille nousseista asioista. (mm. Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 147 & Halttunen-Sommardahl 2007, 13-14 ja 2008, 26.)

Toisena menetelmänä käytetään tulevaisuusverstaasta. Tulevaisuusverstaan tarkoituksena on hahmotella yhdessä mahdollisia ja toivottavia tulevaisuuskuvia nykyhetken ongelmien näkökulmasta. Verstaassa on tarkoitus selvittää ne konkreettiset mahdollisuudet, joita osallistujilla on käytettävissään toivotun tulevaisuuden saavuttamiseksi. Tulevaisuusverstaan avulla saadaan esille keskeisiä kehittämiskohteita ja päästään etenemään ongelmien toteutuksesta kehittämisehdotuksiin. (Halttunen-Sommardahl 2008, 24-25.)

Tarkoituksena on löytää uusia metodeja toiminnan kehittämiseen ja villitkin ideat on hyvä ottaa huomioon. Tulevaisuusverstaas sisältää itsessään kolme vaihetta: kritiikki-vaiheen, mielikuvitusvaiheen ja todellistamisvaiheen. Kritiikkivaiheessa tuodaan esille epäkohdat ja ongelmat käsiteltävän aiheen näkökulmasta. Mielikuvitusvaiheessa käännetään ongelmat ja epäkohdat positiivisen ehdotuksen muotoon. Todellistamisvaiheessa yhdistetään nykyisyys, ideat ja tavoite sekä etsitään ja kehitetään valittujen ideoiden toteutuskeinoja. (emt.)

Kolmantena ja suunnittelun sekä innostamisen päättävänä menetelmänä käytetään tavoitteet todeksi -menetelmää. Tässä menetelmässä tehdään suunnitellulle projektille mahdollisimman tarkka ja varsinaisia päivämääriä sisältävä aikajana. Aikajanelle merkitään lähtöpiste (nykytila) ja tavoiteltu tila tai asia. Janan päiden välille sijoitetaan niitä asioita, joiden on tapahduttava toteuttamisen aikana. Asiat myös laitetaan siihen järjestykseen, jonka mukaan ne ovat tehtävissä tai suoritettava. Aikajanelle voidaan myös lisätä uhkia ja mietittävä samalla mahdollisia kiertoreittejä tavoitteeseen pääsemiseksi. (MLL 2003, 28-29.)

**Ensimmäisen vaiheen** jälkeen kohderyhmä on löytänyt syytä siihen, minkä takia toimintaa tulisi muuttaa. Sisältöpäin kumpuava muutostoive on usein toimivampi ratkaisu jonkin organisaation muutokselle. Samalla ryhmä saadaan innostettua ja sitä innostumista on syytä ruokkia lisäämällä tietoja ja taitoja. Mielestäni tämä onnistuu parhaiten niin, että seuraavaksi ammattiosaston aktiiviset toimijat koulutetaan järjestämiseen. Kouluttamalla osallistujat, saavat he työkaluja muutoksen tekemiseksi.

Koulutusvaiheen sisältöä varten ei tarvitse niin sanotusti keksiä pyörää uudelleen, vaan Teollisuusliiton olemassa olevaa koulutusmateriaalia voidaan helposti muokata tähän tapaukseen sopivaksi. Teollisuusliiton kehittyvä ammattiosasto - koulutusmateriaalista löytyy hyvä pohja koulutukselle, mutta sitä materiaalia ei tule käyttää sellaisenaan, sillä se on liian pitkä ja syvälle menevää koulutusmateriaalia. Materiaalista on helposti tehtävissä noin kolmen tunnin järjestämisen perusteita luotaava opintokokonaisuus.

Tähän kokonaisuuteen on syytä myös ottaa mukaan esimerkkejä onnistuneesta järjestämisestä. Jokaiselta alueelta varmasti löytyy positiivisia kokemuksia järjestämisestä ja sitä kokemuksesta kumpuavaa innostusta tarvitaan siihen, että koulutettava ammattiosasto saa lisää syytä muuttuakseen järjestäväksi ammattiosastoksi. Lisääntynyt tieto ja taito sekä kuullusta kokemuksesta saatu innostus myös sitouttaa ammattiosastoa yhä vahvemmin muutoksen tarpeellisuuteen ja järjestämisen ideologiaan sekä toimintatapaan.

**Toisen vaiheen** jälkeen innostunut ja muutokseen sitoutunut ammattiosasto on saatava myös suorittamaan varsinaista uutta toimintamallia. Aiemmissa luvuissa olen

kertonut, mitä järjestävä ammattiosasto on oman näkemykseni mukaan; vapaaehtoisorganisaatio, jonka jäsenet asettavat rajat tehdylle työlle, ja jonka yhtenä tarkoituksena on tehdä järjestämistyötä yhdessä alueen muiden ammattiosastojen ja alue toimiston kanssa. Käytännön työ järjestävällä ammattiosastolla on vähintään järjestämiskartoituksen tekemistä ja järjestämissuunnitelman luominen omalle toiminta-alueelleen.

Ennen varsinaista tarkkaa järjestämiskartoitusta ammattiosaston jäsenhuoltajien on kerättävä jäsenrekisteristä alustavat tiedot oman alueensa työpaikoista. Rekisteritietojen perusteella tehty karkea kartoitus antaa usein ammattiosastoille valtavan listan työpaikoista, joilla heidän jäseniään on. Teollisuusliiton ammattiosastojen kohdalla on huomautettava, että olemassa olevat rekisteritiedot ovat osittain puutteellisia. Tämä johtunee paljolti siitä, että järjestötyön tekeminen ei ole ollut aiemmin riittävällä tasolla ammattiosastoissa. Ammattiosastoissakin toiminta on perustunut lähinnä vapaaajantoiminnan tarjoamiseen jäsenille tai hallinnon pyörittämiseen (mm. Terimaa & Heino).

Ammattiosaston on syytä pohtia ennen tarkkaa kartoittamista sitä, millä perusteella varsinaiseen järjestämiskartoitustyöhön lähdetään. Mikäli työ aloitetaan aivan tyhjältä pohjalta, on suositeltavaa, että ammattiosasto valitsee kartoitettaviksi kohteiksi esimerkiksi tietyn määrän ammattiosaston suurimpia työpaikkoja. Kohteiden määrä tulee päättää käytettävissä olevien resurssien perusteella ja kohteita voidaan lisätä sen mukaan, kun työtä saadaan tehtyä ja siitä tulee osa ammattiosaston normaalia toimintaa.

**Koulutusvaiheessa osallistujille** opetettu kartoittamisen tekeminen siirretään käytännön työksi tässä kolmannessa vaiheessa. Vapaaehtoisten työn helpottamiseksi kartoituksen tueksi on suunniteltava haastattelulomake, johon kartoittajat keräävät tietoa alueensa työpaikoilta. Esimerkki lomakkeesta löytyy liitteestä numero 2. Lomakkeen tiedot kerätään vastuuhenkilön toimesta varsinaiseen järjestämiskartoitus-pohjaan.

Toteuttamisvaiheessa ammattiosastoa ohjaavan henkilön on syytä olla läheisessä yhteydessä kartoittajiin, sillä järjestämiseen kuuluu vahvasti ihmisten kohtaaminen.

Ihmisten kohtaaminen on taito, joka kehittyy tekemällä ja oppimalla, eivätkä kaikki ole siinä mestareita heti alussa. Ihmisten kohtaamisessa luodaan luottamussuhteita, joiden kautta ammattiosasto saa myös kasvatettua omaa työpaikkaverkostoaan.

Verkostoa luodessa onkin pohdittava yhdessä ammattiosaston kanssa sitä, onko kartoittamisen tarkoitus kontaktien luominen, tarkan tiedon kerääminen, vain näiden kahden yhdistelmä (Rantanen 2018a). Omien kokemusteni perusteella väitän, että ammattiosastolle, joka ei ole työpaikkakartoituksia juurikaan ennen tehnyt, työpaikkatietojen kerääminen on ensisijainen tehtävä, sillä rekisterit on saatava koko liiton tasolla kuntoon mahdollisimman pikaisella aikataululla. Totta kai kartoittamisen yhteydessä luodaan suhteita ja kontakteja mutta järjestämistä aloittavan ammattiosaston on syytä saada oman toiminta-alueensa tiedot ajan tasalle mahdollisimman pikaisella aikataululla, jotta varsinaista järjestämissuunnitelmaa pystytään tekemään alueen järjestämistiimin toimesta.

## 7.2 Ohjeistus ammattiosastoille

Asiantuntijahaastatteluissa tuli ilmi, että ammattiosastojen yhtenä isona esteenä järjestämiseen osallistumiselle on varsinaisen ohjeistuksen puute (mm. Paatelainen). Oli luontevaa, että tiekartan lisäksi ammattiosastoille suunnitellaan opas järjestävästä ammattiosastosta. Edellisessä luvussa esitelty suunnitelma järjestämisen tuomiseksi osaksi ammattiosaston toimintaa on tarkoitettu lähinnä ammattiosastoa ohjaavan henkilön tueksi ja tämä varsinainen opas on tarkoitettu suoraan ammattiosastojen käytettäväksi.

Jaoin oppaan (katso liitteet 1 ja 2) sisällön kolmeen alueeseen: yleiseen tietoon järjestämisestä, usein esitettyihin kysymyksiin ja varsinaiseen toimintamallin muutoksen ohjeistukseen. Ensimmäisessä osassa tuon lyhyesti esille ajatuksen siitä, mitä järjestäminen on. Tämän osion tärkeyttä korostavat verkkokyselyssä ilmi tulleet puutteet tiedoissa ja liittofuusiassa tapahtunut ammattiosastomäärän moninkertaistuminen Teollisuusliitossa. Toisessa osassa vastaan kysymyksiin mikä on järjestävä ammattiosasto, mitä se tekee ja mitä se tarvitsee? Omien kokemusteni pohjalta väitän, että nämä kolme kysymystä asettavat suurimmat sisäiset esteet ammattiosastojen halli-

tuksessa. Oppaan kolmannessa osassa keskitytään varsinaisen muutoksen tekemiseen. Kolmannessa osassa on yksinkertaisesti selitettynä muutoksen kolme vaihetta, jotka ovat laajemmin avattuna tämän opinnäytetyön edellisessä luvussa.

Järjestäminen on pyritty kirjaamaan oppaaseen yksinkertaisessa muodossa. Myös oppaan pituus on pyritty pitämään mahdollisimman lyhyenä, jotta se ei massiivisuudellaan pelottaisi potentiaalisia lukijoita. Järjestämisestä olisi helposti saanut satasivuisen oppaan ammattiosastoille mutta se ei ollut nyt tarkoituksena. Ne, jotka kiinnostuvat järjestämisestä enemmän, on ohjattava liiton koulutuksiin. Oppaalle asettamani rajoitukset rajasivat hyvin paljon sitä, mitä oppaassa on kirjoitettuna. Jotta oppaasta saataisiin kuitenkin mahdollisimman paljon irti, jaoin luonnosta luettavaksi ohjaajilleni, ammattiosastoaktiiveille ja kokonaan ulkopuolisille henkilöille.

Lukijoiden palautteen perusteella opas sai sen muodon, jossa se tuli osaksi tätä opinnäytetyötä ja Teollisuusliiton ohjeistusta. Lopullista ulkoasua ja tulevia muutoksia liitto voi tehdä oppaaseen tulevaisuudessa. Opas on opinnäytetyön liitteenä numero 1.

### 7.3 Järjestämisen kulujen budjetointi ammattiosastoissa

Opinnäytetyötä aloittaessa tilaajan toiveena oli, että yhtenä osana tuotoksia ammattiosastoille annetaan myös opas järjestävän ammattiosaston taloudensuunnittelua varten. Tätä osaa tuotoksista en voinut kuitenkaan täysimääräisesti tuottaa. Syynä tähän on se, että Metalliliiton aikana järjestämisessä olivat mukana ammattiosastot niin, että osan heidän kuluistaan maksoi liitto ja osan ammattiosasto. Myös koulutuksessa olevien järjestäjäharjoittelijoiden kuluista koitui maksuja ammattiosastoille. Uudessa Teollisuusliitossa kuitenkin tehtiin päätös, että palkattuja, osittain liiton maksamia järjestäjiä ei enää palkata ja määräaikaiset työsuhteet lopetettiin määräaikaisuuden päättyessä.

Nämä päätökset aiheuttivat sen, että tilastoituja taloustietoja en voinut enää käyttää budjetointiopasta varten. Olemassa olevat tiedot olisin voinut koota mukaan järjestävän ammattiosaston ohjeistukseen, mutta mielestäni ne olisivat antaneet mahdolli-

sesti väärän kuvan siitä, miten liitto tukee ammattiosastojen järjestämistä tulevaisuudessa. Teollisuusliitossa ollaan tekemässä uusia suunnitelmia järjestämisen suhteen ja myös ammattiosastojen palkattujen sekä harjoittelijoiden korvauksiin ollaan tekemässä uusia suuntaviivoja. Näitä tietoja ei voi kuitenkaan painattaa mihinkään oppaaseen ennen kuin niistä on tehty päätökset liiton hallinnossa. Kokonaisvaltaisen budjetointiohjeistuksen laatiminen ammattiosastoille jää Teollisuusliiton tehtäväksi.

Ammattiosastoille suunnatun oppaan lisäksi tein kuitenkin muutostyötä tukevat laskentataulukot (katso liitteet 3 ja 4). Suunnittelutyön avuksi tehdyssä taulukossa on arvioitu uudesta toiminnasta aiheutuvia kuluja, kuten myös kuluja, joita syntyy hyvin todennäköisesti silloin, kun ammattiosasto suorittaa oppaassa ohjeistettua kolmivaiheista toimintamallin muutosta. Nämä luvut ovat kuitenkin korkeintaan vain sivistyneitä arvioita, eikä niitä voida pitää absoluuttisena totuutena. Toivon arvioitujen kulujen toimivan silti ohjenuorana niille ammattiosastoille, jotka alkavat toimia ohjeistuksen mukaisesti. Laskentataulukko on mallina opinnäytetyön liitteenä numero 1.

#### 7.4 Ohjeistuksen jatkojalostaminen

Ohjeistuksen on elettävä ajassa ja liitossa tehtävien päätösten vaikutusten lisääminen ohjeistukseen on ensisijaisen tärkeää. Ohjeistusta on myös kehitettävä vastaamaan paremmin tarvetta sitä mukaan, kun käyttäjät ilmoittavat muutosehdotuksia. On varmaa, että en ole saanut ohjeistukseen kaikkea sitä, mitä kukin taho haluaisi siinä olevan. Opas on kompromissi ja lyhyt kuvaus järjestävän ammattiosaston toiminnan käynnistämisestä.

Suosittelen vahvasti oppaan ylläpitämistä ja jatkokehittämistä yhdessä sen käyttäjien kanssa. Usein onnistunein lopputulos taataan sillä, että loppukäyttäjät ovat osaltaan mukana kehitettävässä asiassa. Tässä tapauksessa järjestävän ammattiosaston ohjeistuksen jatkokehittämiseen osallistaisin itse ne ammattiosastot, jotka ovat lähteneet järjestämisen tielle. Tällaisilta ammattiosastoilta voitaisiin esimerkiksi kysyä toiminnan käynnistämisen jälkeen mielipidettä ohjeistuksesta ja omien kokemusten tuomaa tietämystä.

Lisäksi järjestäville ammattiosastoille on tuotettava koulutusta monella eri tasolla. Pelkkä oppaan ulkoa opetteleminen ei takaa ammattiosastolle mitään muutosta - sen tarkoituksena onkin toimia kipinä, jolla innostumisen liekki saadaan sytytettyä. Tähän mennessä Teollisuusliitossa koulutusta on ollut periaatteessa kahdella tasolla: luottamushenkilökoulutusten yhteydessä ja varsinaisessa järjestäjäkoulutuksessa. Kumpikin näistä koulutuksista tähtää järjestämisen oppien ymmärtämiseen. Varsinaisesti ammattiosastoille suunnattua koulutusta on ollut vain liiton kehittyvä ammattiosasto -koulutuksessa.

Muutoksen keskellä painivassa Teollisuusliitossa ollaan kuitenkin tietoisia siitä, että tämänhetkinen ammattiosasto-organisaatio on hyvin hajanainen ja laaja. Ammattiosastoille tarjottaneenkin lähitulevaisuudessa paljon koulutusta toimintatapojen muuttamiseksi ja ammattiosastojen toimintojen yhdistämiseksi. Koulutuksissa on tuotava esille myös järjestävän ammattiosaston periaatteita ja toimintatapaa. Järjestävän ammattiosaston toimintatapaa on mielestäni koulutettava ammattiosastojen aktiivisille toimijoille niin yhdessä muun koulutuksen kanssa, kuin erillisinä koulutuksinakin.

## 8 LOPUKSI

Opinnäytetyösopimuksen tekemisestä alkaen oli hyvin tiedossa, että tehtävä ammattiosastojen toiminnan muutoksen edesauttamiseksi tulisi olemaan valtava. Tarvetta työlle onkin, sillä muutoksessa elävä ammattiliitto sekä koko ammattiyhdistysliike tarvitsevat toiminnan ja tarkoituksen päivytyksen nykyaikaan. Opinnäytetyöni palveleekin koko ammattialaa ja työn tuloksia sekä tuotoksia voidaan käyttää koko ay-liikkeen kentällä. Ideologiana järjestäminen on myös sovellettavissa kaikkeen kansalaistoimintaan.

Teollisuusliitossa on valittu järjestämisen sisällyttäminen kaikkeen toimintaan muutoksen tavoitteeksi, johon koko organisaatio pyrkii. Työn tueksi järjestämistä on kehitetty liitossa jo vuosien ajan. Kun järjestäminen on saatu muokattua toimivaksi toimintatavaksi liiton palkatun organisaation osalta, on se nyt saatava myös osaksi liiton ammattiosastojen toimintaa. Tätä varten myös ammattiosastojen sääntöjä ja niissä kirjattua tarkoitusta on muutettu organisaation tulevaisuutta ajatellen. Liitolla on kuitenkin iso työ siinä, että uudenlainen ideologia saadaan vietyä jäsenistölle asti. Siitä syystä opinnäytetyöni varsinainen tutkimuskysymys oli: Miten ammattiosastot saadaan suorittamaan perustehtävänsä.

Mielestäni kehittämäni kolmivaiheinen järjestämisideologian vienti ammattiosastojen arkeen on toimiva. Myös käytännön kokemukset oman ammattiosastoni kanssa tehdyssä työssä tukevat tätä. Kirjoittamani opas tarjoaa käytännön ohjeistuksen, jota jokaisen ammattiosaston on mahdollista noudattaa. Liiton on toki ratkaistava se, miten liitto tulee tukemaan ammattiosastoja tässä muutoksessaan. Tukea ammattiosastot tulevat tarvitsemaan, sillä yksinään ohjeistus ei tule muuttamaan yhdenkään ammattiosaston toimintaa. Tarvittavan tuen antamiseksi liiton henkilöstöä on myös koulutettava sosiokulttuurisen innostamisen saralla, sillä innostamisen teoria on yhtenä osana myös järjestämistä, kuten olen aiemmissa luvuissa todennut.

Opinnäytetyön tutkimuskysymystä asettaessani, esitin myös kaksi apukysymystä: mitä järjestäminen on ammattiosastoille ja minkälaisia työkaluja ammattiosastot tar-

vitsevat järjestämiseen ryhtymiseksi. Myös näihin kysymyksiin olen pyrkinyt vastaamaan niin opinnäytetyössäni, kuin ammattiosastoille suunnatussa oppaassakin. Järjestäminen on mielestäni vapaaehtoisorganisaatioille, eli esimerkiksi ammattiosastoille pääsääntöisesti jäsenkartoitusta ja valmistautumista varsinaiseen alueelliseen järjestämissuunnitelmaan. Järjestämiseen tarvittavia työkaluja listasin oppaaseen. Osan työkaluista myös suunnittelin itse.

**Tilaajan mukaan** opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin kokonaisuutena hyvin. Oppaan osalta palautteessa todettiin, että se on sisällöltään riittävän laaja ja kattava, olematta kuitenkaan liian pitkä ja raskas. Talousohjeistuksesta todettiin, että muuttuneista budjettikäytännöistä huolimatta taloussuunnittelun avuksi tuotetut suunnitelmapohjat ovat onnistuneita. Talousnäkökulmasta oppaassa olisi voitu korostaa vielä enemmän sitä, että liian monessa Teollisuusliiton ammattiosastossa rahat menevät toiminnan kannalta epäolennaiseen, kuten virkistysmatkoihin. Tilaajan mukaan tämän asian ymmärtäminen auttaisi myös ammattiosastoja budjetoimaan perustehtävänsä varten riittävästi varoja. Erityiskiitoksen tilaaja antoi järjestämisen työkalujen kohdalla mobiilisovelluksen kehittämisen ideasta ja tarpeesta. (Rantanen 2018b.)

Tilaajan tavoitteena on sisällyttää järjestävä ammattiosasto -opas osaksi ammattiosastojen kehittämiskoulutusta. Oppaasta on tarkoituksena tehdä jaettavan version lisäksi videoita tukemaan ammattiosastojen toimijoiden koulutusta. Videoilla on tarkoituksena käydä läpi järjestämistä ja ammattiosaston roolia siinä. Videoilla avataan lisää oppaassa esitettyjä asioita. Opas ja videot ovat tarkoitus ottaa käyttöön jo maaliskuussa 2018 alkaviin ammattiosastojen koulutuksiin. (Wiman-Määttä 2018.)

Mielestäni olen tuottanut Teollisuusliitolle nyt heidän tarpeisiinsa erinomaisen ponnahduslaudan ammattiosastojen muutoksen taipaleelle. Nyt liiton tehtävänä on saada osallistettua ammattiosastot muutokseen. Lisäksi oppaan ja muunkin ohjeistuksen on elettävä ajassa - tuottamani opas ei kestä muuttuvassa maailmassa loputtomasti ilman päivittämistä. Näen, että koko ammattiyhdistysliike on saatava myös paremmin mukaan tähän toimintaan, jotta tulevaisuudessakin työntekijät voivat nauttia vahvasta edunvalvonnasta ja jäsenmäärien positiivisesta kehitymisestä vahvistuvasta joukko-voimasta.

**Kun järjestäminen** on saatu koulutusten kautta osaksi ammattiosastojen arkea, on liiton seuraavaksi tutkittava sitä, miten se voisi suunnata ammattiosastojen resursseja vahvemmin varsinaiseen toimintaan. Tiedän, että Teollisuusliitossa on aiemmin pyritty muokkaamaan jäsenmaksupalautteen, eli ammattiosastojen saamaa osuutta jäsenten jäsenmaksuista, suuruutta liittokokouspäätösesityksellä porrastettuun malliin mutta silloin päätösesitys kohtasi liian suurta vastustusta liittokokousedustajien keskuudessa. Liiton onkin mietittävä mallia uudestaan, kun tietoisuutta järjestämisestä on saatu lisättyä. Järjestämisen kytkeminen ammattiosastojen saamiin tuloihin voisi olla mielestäni kova mutta tehokas tapa ohjata ammattiosastojen toimintaa edelleen.

Lisäksi Teollisuusliiton on mielestäni tutkittava vahvasti yhteistyön laajentamisen mahdollisuutta ammattiyhdistysliikkeen sisällä. Uskon, että useammat osapuolet pystyisivät hyötymään yhdistetyistä resursseista ja kokemuksista paljon enemmän, kuin mitä nyt yksitahoisella kehittämisellä saavutetaan. Myös järjestämisen työkalujen päivittämisen nostaminen tutkittavien ja kehitettävien asioiden joukkoon on mielestäni tärkeää, mikäli liitto haluaa edesauttaa järjestämisen ideologian levittäytymistä mahdollisimman laajalle.

## LÄHTEET

- Ahjo 2013. Ahjo. Arkisto. Ahjo 7 16.5.2013. Järjestäjä Järvisen jäljillä. Viitattu 30.5.2017. [http://arkisto.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo\\_verkkolehti/?a=getArticle&issueld=117&articleId=1690](http://arkisto.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueld=117&articleId=1690)
- Akkanen, Juha 2017. Ammattiyhdistysliike on jäämässä alakynteen. Helsingin Sanomat 8.12.2017. Pääkirjoitus. Viitattu 8.12.2017. <https://www.hs.fi/paivanlehti/08122017/art-2000005481675.html>
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria 2010. Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 372-394.
- Crosby, Michael 2005. Power at Work. Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, Australia: The Federation Press.
- Duunitori 2018. Duunitori. Liitot, seudut ja opiskelu. Ammattiliitot. Viitattu 2.1.2018. <https://duunitori.fi/tyoelama/ammattiliitto/>
- Halttunen-Sommardahl, Riitta 2007. Alueelliset yhteistyörakenteet ja osallisuutta tukevat työmenetelmät. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2007:5. Helsinki: Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto. Viitattu 18.7.2017. <http://docplayer.fi/424818-Alueelliset-yhteistyorakenteet-ja-osallisuutta-tukevat-tyomenetelmat.html>
- Halttunen-Sommardahl, Riitta 2008. Osallistavia menetelmiä ja rakenteita sosiaaliviraston työssä. Opas sosiaaliviraston työntekijöille. Helsinki: Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto. Viitattu 18.7.2017. <http://hyrrat.metropolia.fi/wp-content/uploads/2014/10/Halttunen-Sommerdahl-R.-2008-Osallistavia-menetelmi%C3%A4-ja-rakenteita.pdf>
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Häkkinen, Mika 2017. Sähköpostikeskustelut 26.9.2017 ja 10.10.2017 sekä suullinen tiedonanto. Vertaisanalyysi liittojen järjestämistoiminnasta. Teollisuusliito ry, järjestämiskoordinaattori.
- Häkkinen, Mika 2018. Suullinen tiedonanto. Keskustelu ammattiosastojen järjestämistoiminnasta. 3.1.2018 Teollisuusliito ry, järjestämiskoordinaattori.
- Häkkinen, Mika & Lepomäki, Kai 2017. Suullinen tiedonanto. Järjestäjä 1 -kurssi 20.-24.2.2017. Metallityöväen liiton Murikka-opisto, Helsinki.
- Kauppakamari 2012. Helsingin seudun kauppakamari. Asiantuntija- ja lakiartikkelit. Työehtosopimusten yleissitovuus. Viitattu 3.1.2018. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehtosopimukset-316465>
- Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, Leena 2005. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana.

- Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatusta? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 335-354.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Viitattu 3.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Larimore-Hall, Daraka 2015. Community Orgazinig. 3rd PES Academy 5.12.2015. Party of European Socialists (PES) -koulutus, Wien.
- Mcalevey, Jane F. 2016. No shortcuts. Organizing for power in the new gilded age. Oxford, Englanti: Oxford University Press.
- Metalliliitto 2015. Järjestäjä-dokumentti. Video. Viitattu 30.5.2017. <https://vimeo.com/148466688>
- Metalliliitto 2016a. Oppimisen matkalla. Järjestämis- ja jäsenhankintatyö Metalliliitossa 2012-2016. Raportti.
- Metalliliitto 2016b. Kehittyvä ammattiosasto -koulutusmateriaali. Ei julkaistu.
- Metallityöväen liitto, Teollisuusalojen ammattiliitto & Puuliitto 2017. Teollisuusliitto. Esitys uudeksi liitoksi. Helsinki: Metallityöväen liitto ry.
- MLL 2003. Toimitaan yhdessä! Nuorten osallistava koulutus. Viitattu 18.7.2017. [http://www.mll.fi/@Bin/39226/Nuorten\\_osallistava\\_koulutus.pdf](http://www.mll.fi/@Bin/39226/Nuorten_osallistava_koulutus.pdf)
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. PAINOS. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- PAM 2017. Palvelualojen ammattiliitto. Wiki. Yleissitova työehtosopimus. Viitattu 3.1.2018. <https://www.pam.fi/wiki/yleissitova-tyoehtosopimus.html>
- Rantanen, Osmo 2018a. Suullinen tiedonanto. Keskustelu Turun auto- ja moottorityöväen ammattiosasto ry:n järjestävä ammattiosasto -hankkeen kulusta. 3.1.2018 Teollisuusliitto ry.
- Rantanen, Osmo 2018b. Tilaajan palaute opinnäytetyön tavoitteiden täyttymisestä ja tuotoksen toimivuudesta. Sähköpostikeskustelu, [antti.maki@teollisuusliitto.fi](mailto:antti.maki@teollisuusliitto.fi) 14.2.2018.
- Rouhiainen, Aki 2017. Suullinen tiedonanto. Vertaisanalyysi liittojen järjestämistoiminnasta. 13.10.2017 Palvelualojen ammattiliitto PAM. Antti Mäki.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 9-38.
- SAK 2018a. SAK. Me olemme SAK. Historia. Saavutuksia. Viitattu 2.1.2018. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak/historia/saavutuksia>
- SAK 2018b. SAK. Työelämä. Työpaikan luottamushenkilöt. Viitattu 3.1.2018. <https://www.sak.fi/index.php/tyoelama/tyopaikan-luottamushenkilot>
- Siisiäinen, Martti & Kankainen, Tomi 2009. Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuudennäkymät Suomessa. Teoksessa Kankainen, Tomi & Pessala, Heli & Siisiäinen, Martti & Stranius, Leo & Wass, Hanna & Wilhelmsson, Niklas 2009. Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-466-812-5>

- Siljander, Mikko 2017. Suullinen tiedonanto. Vertaisanalyysi liittojen järjestämistoinnista. 13.10.2017 Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Antti Mäki.
- Sorvi 2016a. Teollisuusliitto ry:n sisäinen viestintä. Uutiset. Uusi teollisuusliitto etenee - työryhmätyö on käynnistynyt 10.3.2016. Ei julkaistu.
- Sorvi 2016b. Teollisuusliitto ry:n sisäinen viestintä. Uutiset. Teollisuusliittojen yhdistäminen etenee 16.6.2016. Ei julkaistu.
- Sorvi 2016c. Teollisuusliitto ry:n sisäinen viestintä. Uutiset. Paperiliitto vetäytyi teollisuusliittojen fuusiohankkeesta 22.12.2016. Ei julkaistu.
- Sorvi 2017a. Teollisuusliitto ry:n sisäinen viestintä. Uutiset. Teollisuuden suurliiton valmistelu jatkuu 13.1.2017. Ei julkaistu.
- Sorvi 2017b. Teollisuusliitto ry:n sisäinen viestintä. Uutiset. Kolmen liiton hallitukset hyväksyivät esityksen uudeksi liitoksi 17.2.2017. Ei julkaistu.
- STTK 2017. Työelämään. Tukea työelämässä. Ammattiliitto. Viitattu 2.1.2018. <https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/ammattiliitto/>
- Teollisuusliitto 2017a. Yhteisvoimaa, sopimista ja neuvokkuutta. Strategia 2018-2023. Helsinki: Teollisuusliitto. [https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2017/12/Strategia\\_SU\\_verkko.pdf](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2017/12/Strategia_SU_verkko.pdf)
- Teollisuusliitto 2017b. Liitto. Liiton toiminta. Näin asioista päätetään. Viitattu 1.2.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/liiton-toiminta/>
- Teollisuusliitto 2017c. Ammattiosaston mallisäännöt. Viitattu 18.12.2017. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2017/12/Teollisuusliiton-ammattiosaston-mallisäännöt.pdf>
- Teollisuusliitto 2017d. Liiton säännöt. Teollisuusliitto ry. Viitattu 2.1.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2017/12/Teollisuusliiton-säännöt.pdf>
- Teollisuusliitto 2017e. Teollisuusliitto. Liitto. Ammattiosasto pähkinänkuoressa. Viitattu 2.1.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/ammattiosastot/>
- Teollisuusliitto 2017f. Teollisuusliitto. Työelämä. Työehtosopimukset. Viitattu 3.1.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/>
- Teollisuusliitto 2018a. Teollisuusliitto. Liitto. Viitattu 3.1.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/>
- Teollisuusliitto 2018b. Teollisuusliitto. Liitto. Liiton strategia ja arvot. Viitattu 3.1.2018. <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/liiton-strategia-ja-arvot/>
- Tikkala, Hannu 2017. Tutkimus: Sipilän hallitus pyrki haastamaan työmarkkinoiden kolmikannan. Yle Uutiset. Työmarkkinapolitiikka 23.10.2017. Viitattu 8.12.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9896161>
- Tilastokeskus 2017. Findikaattori. Osallistuminen. Ammatillinen järjestäytyminen 7.9.2017. Viitattu 7.3.2018. <http://findikaattori.fi/fi/36>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työsuojeluhallinto 2015. Työsuojelu. Työsuojelu työpaikoilla. Työsuojelun yhteistyö. Työsuojeluhenkilöstö. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 3.1.2018.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>

Wiman-Määttä, Lea 2018. Keskustelu opinnäytetyön ohjauksesta ja tuotosten käytöstä. Suullinen tiedonanto 5.2.2018.

Yle 2017. Uutiset. Poliitikka. Teollisuuden palkansaajat kokoavat voimansa - uusi suurliitto synnytetään tänään. Viitattu 3.1.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-9615369>

Yrittäjät 2018. Suomen Yrittäjät. Yrittäjän ABC. Työnantajan ABC. Työehtosopimukset. Viitattu 3.1.2018. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehtosopimukset-316465>

## LIITTEET

## Liite 1 Järjestävä ammattiosasto -opas

Teollisuusliitto ry  
Antti Mäki  
helmikuu 2018

## JÄRJESTÄVÄ AMMATTIOSASTO

### OHJEISTUS AMMATTIOSASTON TOIMINNAN KEHITTÄMISELLE JA MUUTOKSELLE

**J**ärjestäminen on ammattiosastolle verkostojen luomista, kontaktien hankkimista työpaikoille, edunvalvontaa ja oman toiminta-alueensa tilannekuvan rakentamista - sekä tieteenkin jäsenhankintaa. Järjestämisestä ammattiosasto tekee järjestämisoppien perusteella: kysy, älä kerro - ohjaa ja opeta, älä tee itse. Koulutuksen järjestämiseen ammattiosasto saa apua liitolta. Liitto ja sen aluetoimistot myös auttavat ja ohjaavat järjestämiseen ryhtyvää ammattiosastoa.

Tässä järjestävän ammattiosaston ohjeistuksessa on lyhyesti perustietoja järjestämisestä ja sen toimintatavan omaksumisesta ammattiosaston arki-rutiineihin. Koska Teollisuusliitossa on fuusion jälkeen paljon uusia aktiivisia toimijoita, jotka eivät välttämättä tiedä järjestämisestä juuri mitään, ja ammattiosastojakin on yli seitsemänsataa, on syytä myös kerrata lyhyesti mitä se järjestäminen oikein on. Ohjeistuksessa pyritään vastaamaan myös kolmeen usein kysytyyn kysymykseen: mikä on järjestävä ammattiosasto, mitä se tekee ja mitä se tarvitsee? Ohjeistukseen kuuluu myös esimerkki järjestävän ammattiosaston toimintasuunnitelmasta.

### Sisällysluettelo

Mitä järjestäminen on? .....	3
Mikä on järjestävä ammattiosasto? .....	4
Mitä järjestävä ammattiosasto tekee? .....	4
Mitä järjestävä ammattiosasto tarvitsee? .....	6
Muutoksen kolme vaihetta .....	7
Ensimmäinen vaihe .....	8
Toinen vaihe .....	9
Kolmas vaihe .....	9
Uusi toimintamalli, järjestävä ammattiosasto .....	10
Uudet toimijat - jatkuvaa kouluttamista .....	11
Järjestävän ammattiosaston toimintasuunnitelma pohja .....	12
Järjestämiskartoituksen haastattelulomake .....	13

Mitä järjestäminen on?

Järjestäminen on yksinkertaisimmillaan Teollisuusliiton opella ihmisuhteiden ja yhteisöjen rakentamista. Näitä suhteita ja yhteisöjä luodaan järjestämiskeskusteluiden avulla. Järjestämiskeskusteluissa järjestäjä ja järjestettävä keskustelivat vuorovaikutteisissa tapaamisissa, joissa on tietty tavoite ja suunnitelma siihen pääsemiseksi. Näitä keskusteluita kutsutaan niin sanotuiksi yksi-ykköskiksi. Keskusteluissa pyritään löytämään järjestettävien työpaikkojen johtohahmoja ja mahdollisia edunvalvontakysymyksiä. Keskusteluissa siis kartoitetaan työpaikan nykytilaa ja pyritään luomaan tunne muutoksen tarpeellisuudesta. Tällä muutostarpeen löytämisellä pyritään saamaan järjestettävälle tunne siitä, että työyhteisön kehittäminen yhteistyössä muiden yhteisön jäsenten kanssa on asia, jota tulee tavoitella.

Järjestäjä on kuin innostaja, joka toimillaan saa työyhteisön itsensä järjestäytyämään ja luomaan liitto-organisaation näille työpaikoille. Järjestäjä ei siis järjestä itse omilla toimillaan koko työyhteisöä, vaan pyrkii löytämään käyttäjien keskustelujen avulla työyhteisön sisältä aktiiveja, työpaikan johtohenkilöitä, jotka saavat yhteisön liikkeelle. Yhdessä päätetyn edunvalvontakysymyksen ympärille työpaikalla saadaan tehtyä järjestämiskampanja, jossa suunnitelmallisesti pyritään pääsemään tavoitteeseen porastetun toimintaohjelman avulla.

Strategisesti suunniteltu kampanja osallistaa koko työyhteisön siihen mukaan ja yhteistyö tiivistää samalla työyhteisöä. Kollektiivisesti toimien, edes tappio edunvalvontakysymyksen ympärille luodun tavoitteen kanssa ei ole niin kriittistä, kuin yksittäisen luottamushenkilön tappio, jossa usein tämä yksi henkilö saa osakseen suhteettomasti kritiikkiä.

Järjestämisen yksinkertaistamiseksi ja tiivistämiseksi voidaan järjestettävä työpaikka ajatella esimerkiksi isoksi ryhmäksi ihmisiä, jotka toimivat yksilönä ja suorittavat omat tehtävänsä. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin roolinsa omissa työyhteisöissä. Osa heistä on sellaisia, joita muut seuraavat. Toiset taas ovat mieluiten omissa oloissaan ja osa saattaa olla kaikenlaista ammattiliittotoimintaa vastustavia. Ulkopuolinen taho, järjestäjä, kartoittaa ne työyhteisön tärkeät toimijat, jotka ohjaavat ja joltavat koko yhteisöä. Heitä osallistetaan ja ohjataan rakentamaan kaikkista yhteisön jäsenistä vahva pohja paikalliselle edunvalvonnalle. Lopulta järjestäjä poistuu takaa-alalle ja uusi aktiivinen yhteisö alkaa toimia omana edunvalvojanaan.

Sivu 3 | 13

Mikä on järjestävä ammattiosasto?

Järjestäminen ja jäsenhankinta kuuluvat Teollisuusliiton ammattiosastojen perustehtäviin. Ammattiosaston tarkoituksena on koota oman alueensa Teollisuusliiton työehtosopimusten alla työskentelevät työntekijät yhteen ja valvoa heidän etujaan sekä kehittää heidän työehtojaan. Järjestäminen on työkalu, jolla ammattiosasto rakentaa verkostojaan, luo suhteita työpaikoille ja kerää tietoa, jonka avulla ammattiosasto pystyy toimimaan tehokkaammin ja aktiivisemmin.

Järjestävä ammattiosasto keskittää resurssinsa järjestämiseen. Järjestävä ammattiosasto käyttää merkittävän osan jäsenmaksutuotoistaan omien jäsentensä edunvalvontaan. Taloudellisen panostuksen lisäksi ammattiosaston aktiiviset toimijat tekevät järjestämistä vapaaehtoisesti ammattiosaston työpaikoilla. Ammattiosaston hallinnon pyörittäminen ja vapaa-ajantoiminta eivät ole ammattiosaston päätehtäviä.

Ammattiosasto on vapaaehtoisorganisaatio, jonka toimijat toimivat vapaaehtoisuuden periaatteilla. Yhtään ammattiosaston toimijaa ei tule pakottaa olemaan mukana järjestämisessä. Myöskään ammattiosastoa ei voida pakottaa toimimaan järjestävänä ammattiosastona mutta järjestämisen ollessa yksi ammattiosaston tarkoituksista, voidaan liitossa päättää kaventaa järjestämiseen osallistumattomien ammattiosastojen jäsenmaksupalautusosuutta. Ammattiosaston on siis itsenäisenä yhdistyksenä mahdollista käyttää resurssinsa käyttöä. Jäsenmaksutuottojen tarkoituksena ei ole kattaa ammattiosaston jäsenille runsasta vapaa-ajantoimintaa, vaan sen tarkoituksena on tukea ja taata liiton jäsenille laadukas ja kattava edunvalvonta, jota varten järjestämistä on tehtävä.

Mitä järjestävä ammattiosasto tekee?

Järjestävä ammattiosasto on mukana jäsentensä arjessa: ammattiosaston toimijat näkyvät kentällä ja luottamushenkilöt ovat tiivissä yhteistyössä ammattiosaston kanssa. Järjestävän ammattiosaston toimijat ovat koulutettuja järjestämisen asiantuntijoita, jotka ymmärtävät kollektiivisen edunvalvonnan periaatteet ja mahdollisuudet. Järjestävä ammattiosasto kokoaa jäsenistään joukkovoiman, joka pitää huolta jäsenistään niin työpaikalla, kuin vapaa-ajallakin.

Sivu 4 | 13

Järjestävän ammattiosaston tärkein tehtävä on suorittaa järjestämistä yhdessä alueen muiden ammattiosastojen ja aluetoimiston järjestämistiimin kanssa. Ammattiosastojen sääntöjen mukaan edellä mainittu tehtävä voidaan kyllä lukea jokaisen ammattiosaston tärkeimmäksi tehtäväksi, oli ammattiosasto sitten järjestävä tai ei. Alueellisen järjestämisen selkärangana toimii yhdessä laadittu laaja ja tarkka järjestämissuunnitelma, joka kattaa maantieteellisen alueen järjestämiskohteet. Järjestävän ammattiosaston tehtävänä on osallistua tämän suunnitelman laatimiseen omien resurssiansa mukaisesti. Ammattiosaston tärkein voimavara on sen tieto omien työpaikkojensa tilanteesta.

Tiedon työpaikkojen tilanteesta järjestävä ammattiosasto saa kerättyä järjestämiskartoitukseen avulla. Kartoitukseen osallistuvat ammattiosaston aktiiviset toimijat, jotka ohjautusti keräävät tietoa työpaikoilta joko työpaikan luottamus- tai yhdyshenkilöiden kautta. Järjestämiseen osallistuvat toimijat ovat syytä kerätä ammattiosastossa yhdeksi osaksi ammattiosaston organisaatiota. Ammattiosaston hallitus tai vuosikokous voi päättää järjestämisyajoston tai -työryhmän perustamisesta. Jaoston tai työryhmän vastuushenkilö vastaa kartoittamisen toteutumisesta ja kerätyn tiedon kokoamisesta.

Kartoittamisen ammattiosaston järjestäjät tekevät olemalla yhteydessä heille osoitetuihin työpaikkoihin. Tarvittavat yhteystiedot ammattiosasto saa jäsenhuoltajansa kautta jäsenrekisteristä. Parhaimmaksi tavaksi tiedon keräämiseksi ja uusien verkostojen luomiseksi on koettu henkilökohtainen tapaaminen työpaikalla luottamushenkilön kanssa. Työpaikat, joilla ei ole luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, ovat hankalampia hoitaa mutta tietoja voidaan kerätä myös rivijäsenen kautta tai vaikka niin sanotun pyyhkäisykäynnin yhteydessä.

Kerätty järjestämiskartoitustieto kootaan vastuushenkilön, tai henkilöiden toimesta järjestämiskartoituspohjaan. Ennen tarkkojen tietojen syöttämistä kartoituspohjaan, ovat järjestämisen vastuushenkilöt tehneet yhdessä ammattiosaston jäsenhuoltajan kanssa alustavan kartoituksen ammattiosaston toiminta-alueen työpaikoista. Karkeassa kartoituksessa käytetään jäsenrekisterin tietoja, jotka sinällään eivät riitä kartoitukseen. Jäsenrekisterin tiedot eivät ole välttämättä aivan ajan tasalla, eikä niihin voi näin ollen aivan täysin luottaa. Järjestämisen avulla ammattiosasto saakin omat ja jäsenrekisterin tiedot korjattua, jolloin liitto tietää tarkemmin sen, missä liiton jäsenet ovat töissä.

Tarkan järjestämiskartoitukseen jälkeen ammattiosastolla on olemassa työkalu, jonka avulla se voi itse suunnitella omien resurssiansa puitteissa järjestämistä. Lisäksi kartoitus on tärkeä työkalu alueellisen järjestämissuunnitelman laatimisessa. Kartoitus kertoo ammattiosastolle tarkan tiedon siitä, missä sen jäsenet ovat töissä ja minkälainen työpaikka on kyseessä. Ajan tasalla oleva kartoitustieto kertoo yhdellä silmäyksellä työpaikan koon, järjestäytymisasteen, luottamushenkilöorganisaation tilan ja luottamushenkilöiden koulutustilanteen. Tiedon avulla ammattiosasto voi esimerkiksi kohdentaa omaa koulutustaan sinne, missä sitä eniten tarvitaan.

### Mitä järjestävä ammattiosasto tarvitsee?

Järjestävän ammattiosaston tärkeimmät työkalut ja voimavarat ovat tietenkin sen aktiiviset toimijat. Järjestämiseen tarvitaan lisäksi joihin muitakin työkaluja – ja nämä työkalut ammattiosastolla yleisesti ottaen ovat jo käytössä. Järjestävän ammattiosaston työkalupakkiin kuuluvat:

- tietokone
- puhelin
- toimisto-ohjelmisto, esimerkiksi Microsoft Office 365 -lisenssi
- jäsenrekisterin käyttöoikeudet, jäsenhuoltajalla on pääsy YAP:iin
- Teollisuusliitoilta ammattiosasto saa:
  - järjestämiskartoituspohjan, Excel-tiedosto
  - työpaikkakohtaisen haastattelulomakkeen, PDF-tiedosto
  - 12-viikon kampaajasuunnitelmapohjan, PowerPoint-tiedosto

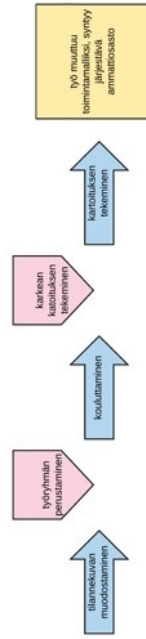
Kuten yllä olevasta listasta voi huomata, eivät ammattiosastot tarvitse paljoakaan lisätyökaluja ryhtyessään järjestäväksi ammattiosastoksi. On toki huomioitava se, että vaikka ammattiosaston työkalupakki olisi uutuuttaan kiiltävä ja täynnä uusimpia työkaluja, on niitä työkaluja myös osattava käyttää. Esimerkiksi tietokoneen ja toimisto-ohjelmistojen peruskäyttö on hallittava. Järjestämässä käsitellään pienemmän ammattiosaston osalta niin isoa määrää tietoa, että se ei vain yksinkertaisesti pysy hallinnassa pelkästään paperilappujen ja järjestävien muistien varassa. Digitaalisessa

muodossa oleva tieto on myös helppo toimittaa eteenpäin ja sitä käsittelemään voi osallistua isompikin joukko toimijoita.

Erittäin tärkeää tiedon keräämisessä on se, että tieto kerätään yhdenmuotoisena. Ammattiosastojen ei ole tarkoituksenmukaista kerätä tietoa mitenkään muuten, kuin liiton ohjeistuksen mukaan pyydetään. Kun tieto on kaikilla samanlaisessa muodossa, voidaan siitä helposti tehdä yhteisiä suunnitelmia alueella.

Työkalujen lisäksi ammattiosaston on sijoitettava järjestämiseen taloudellisia resursseja. Ammattiosastossa on ymmärrettävä se, että toiminta tarvitsee myös rahaa. Toimintaa varten ammattiosastot saavat jäsenmaksutuottoja liitolta - tuotot myös nousvat, kun järjestäminen saadaan osaksi ammattiosaston toimintaa. Viimeisen viiden vuoden ajalta on osoitettavissa se, että Teollisuusliiton järjestämiseen osallistuneiden ammattiosastojen jäsenmääräkehitys on ollut positiivinen. Järjestäminen ei ole kuitenkaan mitään kilpejuoksuja, vaan tuloksia syntyy ajan myötä.

### Muutoksen kolme vaihetta



Kuvio 1. Toimintasuunnitelmamalli ammattiosaston muuttamiseksi järjestäväksi ammattiosastoksi

**Y**llä olevasta kuvioista näet perusidean kolmivaiheisen toimintamallin muutoksen alkuun saattamisesta ammattiosastoksi. Viimeisen vaiheen jälkeen toiminta ja työ ei loppu, vaan silloin ammattiosasto on omaksunut oman järjestämisen toimintamallin. Järjestävän ammattiosaston toiminta on jatkuvaa ja siinä palataan aina tietyn väliajoin tilannekuvan tarkastamiseen sekä uuden kartoituksen suorittamiseen.

### Ensimmäinen vaihe

Ensimmäisessä vaiheessa ammattiosaston on selvitettävä oman yhdistyksensä ja toimintansa nykytila. Tilannekuvan rakentaminen on koko muutoksen kannalta tärkeää, sillä ilman yhteistä ymmärrystä ammattiosaston nykytilasta, ammattiosaston päättävä elin ei voi tehdä päätöksiä, joita koko porukka tunnistaa yhteisiksi. Koko muutoksen matkan ajan on muistettava, että tätä tehdään yhdessä ja yhteisen hyvän eteen - ammattiosastot ovat jäseniään varten!

Tilannekuvan rakentamisessa on hyvä käyttää toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä. Näiden käyttämisessä ammattiosastoa auttaa toiminta-alueen aluetoimiston palkattu henkilöstö, tai tarvittaessa liiton koulutushenkilöstö. SWOT-menetelmä, tuloslaskennan ja tavoitteet todeksi -menetelmä ovat niitä toiminnallisia menetelmiä, joita ammattiosaston hallituksen tai muun aktiivijoukon kanssa käytetään. Ammattiosaston aktiivien ei tarvitse itse osata näitä toiminnallisia menetelmiä käyttää, sillä yleensä onkin hyvä, että joku ulkopuolinen ja osaava taho tulee ne ammattiosastolle vetämään. Myös muita toiminnallisia menetelmiä voidaan tuki käyttää.

Toiminnallisten menetelmien käyttö voidaan sijoittaa esimerkiksi ammattiosaston hallituksen kokousten yhteyteen tai ne voidaan pitää osana ammattiosaston paikallista koulutustakin. Alkaa on syytä varata menetelmien käyttöön riittävästi. Jokainen menetelmä vie vähintään puoli tuntia aikaa. Menetelmiä ei ole pakko suorittaa yhteen putkeen mutta niiden läpikäyminen kerralla voi olla tehokkaampaa, koska asiat pysyvät osallistujien mielessä.

Tavoitteena ammattiosastolla pitää olla se, että ensimmäisen vaiheen jälkeen ammattiosastolla on esittää tarkka kuvaus siitä, mitä sen toiminta tällä hetkellä on. Kuvausten tulee olla todenmukainen, jotta toimintaa voidaan sen pohjalta suunnitella uudestaan.

Ensimmäisen ja toisen vaiheen välissä (katso Kuvio 1.) ammattiosaston on myös syytä perustaa työryhmä, joka tulee olemaan vastuussa ammattiosaston järjestämisestä. Kokoonpanoa voidaan kutsua vaikka järjestämistyöryhmäksi tai -jaostoksi. Ryhmä on syytä pitää avoimena ja kaikilla halukkailla on oltava mahdollisuus osallistua sen toimintaan. Järjestämisvastuuta voidaan pitää myös ammattiosaston hallituksella mutta erillinen toimielin on toimivampi ratkaisu.

### Toinen vaihe

Toisessa vaiheessa alkaa kouluttautuminen uuteen toimintamalliin. Mikäli järjestäminen on ideologiana ja toimintatapana täysin uusi asia, on kouluttaminen syytä aloittaa perusteista. Jos taas järjestämistä on jo käsitelty laajemmin ammattiosastossa, voidaan koulutus suunnitella olemassa olevan tiedon jatkeeksi. Onkin siis syytä käydä läpi tarkkaan se, mikä on ammattiosaston tarve koulutuksen suhteen. Teollisuusliiton koulutusosasto auttaa ammattiosastoa koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä tarvittaessa.

Toisen vaiheen koulutus on syytä pitää paikallisena koulutuksena. Tällöin ammattiosasto saa myös liitoilta koulutustukea voimassa olevan koulutustukiohjeistuksen mukaan. Tuesta ammattiosasto saa lisätietoja aluetoimistostaan tai liiton koulutusosastolta. Koulutus vie aikaa vähimmillään kolme tuntia mutta siihen on tarpeen varata enemmänkin aikaa. Sitä syvemmälle osallistujat pääsevät järjestämisen ideologiaan, mitä kauemmin heille varataan aikaa kouluttautumiseen.

Osaksi koulutusvaihetta on myös suunniteltava varsinaisen toiminnan kouluttaminen. Ammattiosastoille tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksessa käydään seikkaperäisesti läpi järjestämiskartoituksen tekeminen. Kartoitusta ja siihen kouluttamista varten ammattiosaston järjestämisyörynhmän on hyvä käydä läpi Teollisuusliiton järjestämiskartauspohjia. Pohjaan kerätään tietoja ja keräämistä varten on suunniteltava yksinkertainen ja yksiselitteinen haastattelulomake, jota työryhmän työhön osallistuvat käyttävät. Malli lomakkeesta on tämän oppaan liitteissä.

Toisen ja kolmannen vaiheen välissä ammattiosaston järjestämisyöryhmä tekee karkean järjestämiskartoituksen. Karkea kartoitus tehdään olemassa olevan tiedon perusteella, eli sen tiedon perusteella, mikä on saatavilla ammattiosaston ja liiton rekistereistä. Karkeassa kartoituksessa lisätään kartoituspohjaan ammattiosaston työpaiikat, arviot niiden työntekijämääristä, tiedot luottamushenkilöistä ja mikäli ammattiosastolla on käytössä Titaani, voi työryhmä lisätä pohjaan myös tiedot luottamushenkilöiden käymistä koulutuksista. Apua karkean kartoituksen tekemiseen saat oman alueesi järjestämistiimin vetäjältä.

### Kolmas vaihe

Kolmas vaihe on ammattiosastolle varsinaista järjestämistyön tekemistä. Tässä vaiheessa ammattiosasto on valinnut tarkasti kartoitettavat strategiset kohteensa.

Nämä ovat useimmiten isompia työpaikkoja ja niitä työpaikkoja, joilta puuttuu ammattiosaston luottamus- tai yhdyshenkilöt. Jokainen ammattiosasto tekee rajauksensa itse mutta alle 20 työntekijän työpaikkojen tarkkaa kartoittamista ei ole suositeltavaa tehdä ensimmäisessä järjestämistyön erässä.

Tarkassa kartoituksessa ammattiosaston järjestämisyöryhmän jäsenet suorittavat kartoituksen heille annetuissa tai heidän valitsemissaan työpaikoissa. Tiedot kerätään haastattelulomakkeella, jotta tieto saadaan yhdenmukaisena järjestämistyön vastavalle. Haastattelijat voivat suorittaa tiedonkeruuta joko puhelimitse tai henkilökohtaisella käynnillä. On suositeltavaa suorittaa haastattelut henkilökohtaisen käynnin avulla, sillä silloin ammattiosasto myös näkyy työpaikoilla ja saa luotua uusia kontakteja työpaikoille.

Tarkan kartoituksen jälkeen ammattiosasto on tehnyt ison osan omasta järjestämistyöstään. Kartoitustiedon avulla ammattiosasto osallistuu alueen järjestämistiimin vetäjän kanssa tehtävään alueelliseen järjestämisuunnitteluun. Eri ammattiosastojen tiedot omalta alueeltaan kootaan isoon järjestämistietokantaan, jonka avulla liitto voi luoda tietoon perustuvan ja ajan tasalla olevan tilannekuvan omalla toiminta-alueellaan. Varsinaiseen alueelliseen järjestämiseen ammattiosastot osallistuvat omien resurssiensa mukaan.

### Uusi toimintamalli, järjestävä ammattiosasto

Ammattiosaston perehdyttyä uuteen malliin toimia, on se vielä otettava jatkuvaksi tavaksi toimia. Aktiivinen toiminta ei siis järjestävässä ammattiosastossa koskaan pysähdy, vaan työ jatkuu ammattiosaston arjessa. Järjestävän ammattiosaston tärkein työ on kartoituksen ylläpitäminen. Toisin sanoen ammattiosaston tärkeintä työtä on pitää yllä tietoa siitä, miten sen työpaikoilla asiat ovat.

Järjestävä ammattiosasto pystyy tarvittaessa vastaamaan omalla alueellaan tehtävän järjestämisen koordinoimisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattiosasto pystyy keromaan alueellisen järjestämistiimin vetäjälle nopealla aikataululla ne kohteet, jotka tulee ottaa mukaan alueellista järjestämistä suunniteltaessa. Aktiivinen kartoittaminen pitää yllä ammattiosaston tietokantaa ja suhteet työpaikoille pysyvät yhtä lailla ajan tasalla.

### Järjestävän ammattiosaston toimintasuunnitelmapohja

Tämä toimintasuunnitelmapohjan ammattiosasto järjestämistä koskevien tapahtumien aikataulu. Kulu- ja tulovierinnin tueksi ammattiosasto on saanut toimintasuunnitelmapohja-laskentataulikon, jonka avulla voitte arvioida käytettävissä olevat varat ja toiminnasta aiheutuvat kulut.

Ammattiosaston nimi		Maksavien jäsenten määrä		Jäsenhankinnan tavoite/vuosi	
Ammattiosaston jäsenmäärä					
<b>Ammattiosaston tilannekuvan selvittäminen (vaihe 1)</b>		<b>Järjestetään (päivämäärä)</b>		<b>Osaallistujamäärä (arvio)</b>	
Missä tapahtuma pidetään?		Arvio tapahtuman kuluista (€)		Tapahtuma on sisällytetty talousarvioon <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Onjaajana toimii					
<b>Järjestämisyöryhmän perustaminen</b>		<b>Järjestetään (päivämäärä)</b>		<b>Osaallistujamäärä (arvio)</b>	
Missä tapahtuma pidetään?		Arvio tapahtuman kuluista (€)		Tapahtuma on sisällytetty talousarvioon <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Järjestämisyöryhmän vastuuhenkilö					
<b>Ammattiosaston toimijoiden kouluttaminen (vaihe 2)</b>		<b>Järjestetään (päivämäärä)</b>		<b>Osaallistujamäärä (arvio)</b>	
Missä tapahtuma pidetään?		Arvio tapahtuman kuluista (€)		Tapahtuma on sisällytetty talousarvioon <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Kouluttajana toimii					
<b>Ammattiosaston karkea järjestämiskartoitus</b>		<b>Aloituspäivämäärä</b>		<b>Kohdemäärä (arvio)</b>	
Missä tapahtuma pidetään?		Arvio tapahtuman kuluista (€)		Tapahtuma on sisällytetty talousarvioon <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Karkean kartoituksen vastuuhenkilö		Karkea kartoitus on valmis (päivämäärä)			
<b>Järjestämiskartoituksen tekeminen (vaihe 3)</b>		<b>Aloituspäivämäärä</b>		<b>Kohdemäärä (arvio)</b>	
Missä tapahtuma pidetään?		Arvio tapahtuman kuluista (€)		Tapahtuma on sisällytetty talousarvioon <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Järjestämiskartoituksen vastuuhenkilö		Järjestämiskartoitus on valmis (päivämäärä)			
<b>Suunnitelma on hyväksytty ammattiosaston hallituksen kokouksessa</b> <input type="checkbox"/>					
Puheenjohtajan allekirjoitus					

Järjestävä ammattiosasto pystyy myös taitojen karttussa resursoimaan varsinaiseen järjestämiseen resursseja. Tällaisia varsinaisen järjestämisen toimia ovat ammattiosastolle muun muassa pyynnkäiskäynnit ja jäsenhankinta osaston työpaikoilla. Ammattiosastot voivat myös ottaa osaa liiton järjestäjätoimintaan etsimällä aktiiveja osallistumaan liiton järjestäjäharjoitteluun. Usäksi osastot voivat tehdä alueellista yhteistyötä ja yhdessä esimerkiksi palkata alueelle järjestäjän. Kokemuksia ammattiosaston palkatusta järjestäjästä ja ammattiosastojen yhteistyöstä sen timoilta voi kysyä esimerkiksi Teollisuusliiton Varsinais-Suomen aluetoimiston järjestämistiimin vetäjältä.

#### Uudet toimijat - jatkuvaa kouluttamista

Järjestämisen kautta ammattiosasto saavat uutta virtaa toimintaansa. Uuden virran mukana ammattiosastot myös löytävät myös uusia tekijöitä, uusia aktiivisia ammattiyhdistysliikkeen toimijoita. Uusien toimijoiden kautta ammattiosastot saavat myös uusia ideoita omaan toimintaansa.

Uudet aktiiviset toimijat ovat hyvin usein innokkaita lähtemään myös mukaan toimintaan. Innokkuutta ammattiosaston on syytä kasvattaa tietojen ja taitojen kartuttamisella. Laadukas ja jatkuva koulutus on paras keino tietojen ja taitojen kartuttamiseksi. Ammattiosaston onkin syytä uudistaa myös omaa koulutustaan, kun ammattiosasto lähtee mukaan järjestämiseen. Järjestäminen on otettava osaksi kaikkea ammattiosaston paikallista koulutusta.

Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ammattiosastoja auttavat Teollisuusliiton aluetoimistot ja ammattiliiton koulutusosasto.

Linkki tulostettavaan oppaaseen:

<https://drive.google.com/file/d/1izlcSsjPY9iumaTB7hY58-qV0diyf4p6/view?usp=sharing>

## Liite 2 Haastattelulomake

## Järjestämiskartoituksen haastattelulomake

Kartoittava ammattiosasto [ ]
----------------------------------

Kartoitettavan työpaikan virallinen nimi [ ]
Työpaikan y-tunnus [ ]

Työntekijämääriin lasketaan kaikki työpaikan työntekijät, jotka työskentelevät Teollisuusliiton työehtosopimuksen (TES) alla.

Omia työntekijöitä (kpl) [ ]	Vuokratyöntekijöitä (kpl) [ ]	Työntekijöitä yhteensä(kpl) [ ]
---------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Teollisuusliiton jäsenten määrä työpaikalla (kpl) [ ]
--

Työpaikan luottamushenkilövalinnat	Suoritettut kurssit	perus	jatko
Pääluottamusmies [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varapääluottamusmies [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luottamusmies [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varaluottamusmies [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuojeluvaltuutettu [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. varavaltuutettu [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. varavaltuutettu [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä? [ ]		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työpaikalla on työhuonekunta: <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei
Työhuonekunnan jäsenmäärä (kpl): [ ]
Onko työpaikalla tehty paikallisia sopimuksia? <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> en tiedä

Täyttöpäivämäärä: [ ]	Kartoittaja: [ ]
-----------------------	------------------

## Liite 3 Oppaan liite 1, laskentataulukko 1

## Toimintasuunnitelmapohja järjestävälle ammattiosastolle

Ammattiosaston nimi:	Esimerkkiosasto 001	
Jäsenmäärä:	100	
Maksavia jäseniä:	50	
Jäsenistön keskimääräinen tuntipalkka:	17,00 €	Kuukausittaiset työtunnit: 168
Liiton jäsenmaksun osuus palkasta:	1 %	Jäsenmaksupalautuksen suuruus: 18 %
Ammattiosaston jäsenmaksupalautus vuodessa:	3 238,70 €	
Jäsenhankinnan vuosittainen tavoite:	10 maksavaa jäsentä	
Ammattiosasto saa lisää tuottoja:	647,74 €	

Lisää taulukkoon ammattiososton nimi, jäsenmäärä, maksavien jäsenten määrä ja keskimääräinen tuntipalkka. Tämän jälkeen taulukko laskee arvion vuotuisesta jäsenmaksupalautuksesta. Huomioithan, että laskeima on vain arvio. Tarvittaessa voit myös muuttaa liiton jäsenmaksun osuutta ja jäsenmaksupalautuksen suuruutta. Kunkin vuoden oikeat luvut (prosentit) voit tarkistaa liiton nettisivuilta. Jäsenhankinnan tavoitteen muuttaminen näyttää suoraan ammattiosaston saaman lisätuoton, mikäli osasto pystyy nostamaan tavoitteen verran maksavien jäsenten määrää.

## Liite 4 Oppaan liite 2, laskentataulukko 2

## Toimintasuunnitelmapohja järjestävälle ammattiosastolle

**Täytä ensin laskelmat taulukko!** Tähän taulukkoon voit lisätä vain järjestämisyöryhmän koon, järjestämisen %-osuuden talousarviossa ja tapahtumien päivämäärät sekä osallistujamäärät tai muut määrät. Taulukko laskee automaattisesti arvion kuluista.

Ammattiosaston nimi:	Esimerkkiosasto 001
Järjestämisyöryhmän koko:	10
Arvio ammattiosaston jäsenmaksuotoista:	3 238,70 €
Ammattiosasto sitoo talousarviossa järjestämiseen:	30 %
Järjestämisyöryhmän käytettävissä:	971,61 €
Arvio järjestämisen kuluista:	- €

Tapahtuma	Päivämäärä	Osallistujamäärä	Arvio kuluista
Tilannekuvan selvitys (vaihe 1)			- €
Kouluttaminen (vaihe 2)			- €

Tapahtuma	Päivämäärä	Kohteiden määrä	Arvio kuluista
Kartoittaminen (vaihe 3)			- €

Tapahtuma	Päivämäärä	Osallistujamäärä	Arvio kuluista
LM-koulutus 3h			- €
Uusien aktiivien koulutus (3h)			- €

Tapahtuma	Päivämäärä	Tapaamiskerrat	Arvio kuluista
Järjestämisyöryhmän tapaamiset			- €

Tapahtuma	Päivämäärä	Tapahtumien määrä	Arvio kuluista
Jäsenpyyhkäisyypäivä (2hlö)			- €
1/2 jäsenpyyhkäisyypäivä (2hlö)			- €
Yhden työpaikan pyyhkäisy			- €
Yhden työpaikan EV-kampanja			- €