

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **Kokouksista kentälle!**

### **-kehittämiskeinoja superilaiseen ammattiosastotoimintaan**

Mari Niemi-Saari

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210op)

4/2012

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Mari Niemi-Saari	<b>Sivumäärä</b> 47 ja 16 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Kokouksista kentälle! –kehittämiskeinoja superilaiseen ammattiosastotoimintaan	
<b>Ohjaava opettaja</b> Annikki Ahlqvist	
<b>Työn tilaaja / työelämäohjaaja</b> Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry / Tiina Eteläaho	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Suomalainen järjestötoiminta on muutosten edessä. Lukuisissa järjestöissä ja yhdistyksissä pohditaan keinoja selvittää toimintaympäristön muutoksista, joita muun muassa tekniikan kehittyminen, vapaa-ajan tarjonnan kasvaminen ja monipuolistuminen sekä ihmisten tarpeiden muuttuminen ovat tuoneet tullessaan.</p> <p>Ammattiyhdistysliike ja paikallinen ammattiosastotoiminta ovat osa tätä muutosprosessia. Ammattiliitoilla ja liittojen muodostamalla keskusjärjestöillä on ollut merkittävä rooli yhteiskunnallisessa kehittämissä työssä ja tämä hyväksi havaittu kolmikantamalli halutaan säilyttää tulevaisuudessakin.</p> <p>Tästä syystä on tärkeää ryhtyä vahvistamaan paikallista ammattiosastotoimintaa päivittämällä toimintatapoja ja uudistamalla toiminnan sisältöä vastaamaan paremmin jäsenistön tarpeita sekä heidän työelämässä kohtaamiaan haasteita.</p> <p>Tämän Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin tilaaman opinnäytetyön tavoitteena on selvittää jäsenten mielipiteitä SuPerin ammattiosastotoiminnasta ja sekä ideoida uudenlaisia toimintamuotoja ja kehittämiskeinoja että löytää työkaluja paikallisen toiminnan piristämiseksi niin, että se houkuttelee mukaan uusia ihmisiä ja tärkeitä paikallisia toimijoita tulevaisuudessakin.</p> <p>Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat: Vastaako nykymuotoinen superilainen ammattiosastotoiminta jäsenten tarpeita? Kuinka toimintaa pitää kehittää, jotta se innostaa enemmän jäseniä mukaan?</p> <p>Selvittääkseni vastauksia edellä mainittuihin kysymyksiin käytin menetelminä ammattiosaston puheenjohtajien haastatteluja ja 5000:lle superilaiselle lähetettyä jäsenkyselyä sekä hyödynsin omakohtaisia kokemuksiani. Tätä taustatietoa vasten tein johtopäätöksiä ja esitän kehittämiskeinoja superilaiseen ammattiosastotoimintaan. Kehittämissideat ovat hyödynnettävissä myös muuhun järjestötoimintaan.</p> <p>Opinnäytetyöni tulokset osoittavat, että superilainen ammattiosastotoiminta koetaan jämähtäneeksi ja toiminnan sisällöltä liian suppeaksi, mutta rohkealla ja uudistusta tahtovalla asenteella on mahdollista saada mukaan toimintaan uusia toimijoita ja uusia jäseniä. Jäsenten yleinen asennoituminen ammattiosastotoimintaan on hyvin positiivinen ja luottavainen. Kiinnostusta lähteä mukaan toimintaan on usealla, mutta tietämättömyys omasta ammattiosastosta ja toiminnan sisällöstä koetaan suurimmaksi esteeksi. Tiedottamista parantamalla moni epäkohta ja haaste korjaantuisivat.</p>	
<b>Asiasanat</b> ammattiliitto, ammattiosasto, ay-toiminta, kehittäminen, jäsenten tarpeet, osallistaminen, yhteisöllisyys, työelämän kehittäminen	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Civic activities and youth work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Mari Niemi-Saari	<b>Number of Pages</b> 47 and 16 annexes
<b>Title</b> Turn meetings into action! – developing the local union branch activities of SuPer	
<b>Supervisor</b> Annikki Ahlqvist	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> The Finnish Union of Practical Nurses SuPer / Tiina Eteläaho	
<b>Abstract</b> <p>Traditional Finnish organizational activities are in flux. Many organizations and associations are currently trying to identify ways to adjust to the changes in their operational environment arising from e.g. technological development, an increase in the supply of leisure time activities as well as the changes in people's needs.</p> <p>The trade union movement as a whole as well as local union branch activities are a part of this process of change. Trade unions and the confederations they comprise have played a key role in societal development work. This well-functioning tripartite model should be maintained also in the future.</p> <p>Consequently, it is important to start strengthening local union branch activities by updating current practices and renewing the contents of action to better meet the needs of union members as well as the challenges they face in their working life.</p> <p>This thesis subscribed by the Finnish Union of Practical Nurses SuPer aims to clarify members' views on the local union branch activities of SuPer. The aim is also to propose new modes of action and ways of developing activities as well as identify means of invigorating local activities so that they will attract new members and key local actors also in the future.</p> <p>The research questions of this thesis are: Does the current local union branch activity of SuPer meet the members' needs? How should current activities be developed in order for them to attract more members to participate?</p> <p>The research methods utilized in finding answers to these questions were interviews with union local union branch chairpersons, a member questionnaire sent to a sample of 5000 SuPer members as well as reflecting on personal experience. These data served as the basis for conclusions and development proposals for SuPer's local union branch activities. These development proposals are also applicable in organizational activity in general.</p> <p>The results of this thesis indicate that the local union branch activity of SuPer is perceived as inflexible and the scope of content of the activities is seen as somewhat limited. However, with a courageous and change-oriented attitude it is possible to attract new actors and members. Generally members report a very positive and confident stance towards local union branch activity. Many respondents expressed interest in active participation. Lack of familiarity with one's own local union branch and the contents of its activities were identified as the biggest obstacles to such active participation. Many shortcomings and challenges could be successfully addressed with improved communication.</p>	
<b>Keywords</b> Trade union, Local union branch, Trade union activity, Development, Members' needs, Participativeness, Community, Development of working life	

## SISÄLLYS

1. Johdanto	5
2. Tausta-aineisto	7
3. Opinnäytetyön tietopohja	10
3.1. Ammattiliitto ja ammattiosasto	10
3.2. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry	10
3.3. Jäsen, ay-liikkeen ydin	11
4. Oma superilainen kokemukseni	11
5. SuPerin ammattiosastot	13
5.1. Ammattiosaston tehtävät ja toiminta	14
6. Tutkimuksen lähtökohdat	15
6.1 Superilaisten mielipiteet nykyisestä ammattiosastotoiminnasta	16
7. Jäsenten mielipiteitä	17
7.1 Jäsenkyselyn tuloksia	18
7.2. Kyselyn tulosten analysointia	20
7.3. Johtopäätöksiä kyselyn tuloksista	33
8. Ammattiosastotoiminnan kehittämisen toimenpide-ehdotukset	34
Puhutaan asioista!	34
Rakenteet tarkasteluun	35
Jäsenet keskiöön	37
Kokouskulttuuri remonttiin	38
Uusia toimijoita uusin tavoin	39
Kaikille mahdollisuus kokeilla kykyjään	41
Tieto ei lisää tuskaa vaan osallistumista	42
Kehittämistyötä oman toiminnan arvioinnin pohjalta	43
Jäsenrekisterin uudistaminen	43
9. Yhteenveto / loppusanat	44
LÄHTEET	46
LIITTEET	49

## 1. Johdanto

”Kuinka moni teistä kuuluu SuPerin ammattiosastoon?” Ainoastaan muutama käsi reilusta kolmestakymmenestä kohoaa epävarmasti. ”Teistä ihan jokainen kuuluu johonkin SuPerin ammattiosastoista. Se, että sinä et sitä tiennyt ei ole sinun vikasi.” Edellä kuvattu tilanne tapahtui joka kerta esittäessäni kysymyksen SuPerin jäsenille tarkoitettussa PeSu- eli perustietoa SuPerista -koulutuksessa. Koulutus oli suunnattu heille, jotka eivät olleet aktiivijäseniä, mutta tahtoivat liitostaan ja oikeuksistaan enemmän tietoa. Kysymys oli osa SuPerin esittelyä, josta olin aloittamassa luento-osuutta.

SuPerin jäsenmäärä on kasvanut tasaisesti liiton perustamisesta, vuodesta 1948, saakka. Poikkeuksena monien muiden liittojen tilanteelle on kasvupotentiaalia luvassa myös tulevaisuudessa, sillä suomalaisten vanhetessa ja eläessä pidempään on todennäköistä, että myös hoitajia tarvitaan enemmän eli lähihoitajien koulutusmäärät tulevaisuudessa säilynevät ennallaan tai jopa kasvavat.

Jäsenmäärän kasvaessa liiton luottamus- ja aktiivitehtävissä olevien työmäärä kasvaa. Aktiivijäseniä tarvitaan myös enemmän toimimaan paikallisesti. Samaan aikaan työnantajat haluavat siirtää neuvottelutoimintaa yhä enemmän paikalliselle tasolle ja koko ammattiyhdistystoiminta on muutoksen ristiaallokossa, suurten ikäluokkien eli ammattiliittojen aktiivitoimijasukupolven eläköityessä. Pitäisi osata päästää oikealla tavalla irti ja uudistua, mutta samaan aikaan tulee tietää, mikä entisestä on vaalimisen ja säilyttämisen arvoista.

Samaan aikaan ammattiyhdistystoimintaan vaikuttavien suurten yhteiskunnallisten muutosten kanssa muuttuvat myös ihmiset ja heidän tarpeensa. Järjestötyötä on totuttu tekemään tietyllä tavalla, koska se on aikaisemmin ollut hyvä ja toimiva. Nyt on havaittavissa, että hyväksi havaitut menetelmät eivät enää riitä, sillä toiminta ei ole sellaista, joka houkuttelee mukaan uusia, alallakin untuvikkoja, mukaan.

Jo silloin, vuonna 2005, PeSu-koulutuksien alkaessa ajattelin, että ammattiosastotoimintaa tulee kehittää siten, että suurempi osa superilaisista ymmärtää olevansa osa ammattiosastoaan, kokevansa ammattiosastonsa omaksi vaikutuskanavakseen ja paikallisen toiminnan sellaiseksi, että se houkuttelee useampia ja erilaisia jäseniä mukaan. Tähän ajatukseen perustuvat opinnäytetyöni tutkimuskysymykset: **Vastaako nykymuotoinen superilainen ammattiosastotoiminta jäsenten tarpeita? Kuinka toimintaa pitää kehittää, jotta se innostaa enemmän jäseniä mukaan?**

Tavoitteeni opinnäytetyölle on kehittää uudenlaista ammattiosastotoimintaa, joka vastaa paremmin jäsenten kohtaamiin työelämän haasteisiin, on osa nykypäivän elämänmenoa ja ilmapiiriä. Tavoitteena on myös ideoida uudenlaisia toimintamuotoja ja löytää uusia työkaluja ammattiosastotoiminnan kehittämiseen niin, että toiminta houkuttelee mukaan uusia ihmisiä ja tärkeitä paikallisia toimijoita on tulevaisuudessakin.

Tutustuessani tausta-aineistoon havaitsin, että ammattiosastojen historiikkeja on tehty runsain mitoin etenkin SAK:n liitoissa, mutta uudenlaisia kehittämistä- tai uudistamisideoita niistä ei löydy. Olemassa olevien toimintatapojen päivittämistä ja muiden liittojen ja ammattiosastojen toimien soveltamista omaan toimintaan on ehdotettu, mutta varsinaisesti uudenlaista lähestymistapaa toimintaan ei ole löydetty eikä ehkä etsittykään. Tämä opinnäytetyö olkoon sillä tiellä ensimmäinen innostaen muitakin ideoimaan. Erietyisesti toivon, että innostus uudistustyöhön tarttuu ammattiosastotoimijoihin ja ihan uusiin superilaisiin työelämän kehittäjiin. Opinnäytetyötä tehdessäni nousi esiin lukuisia mahdollisuuksia jatkaa kehittämistyötä; materiaalien kehittäminen, erilaisten oppaiden tekeminen, sosiaalisen median hyödyntäminen ja SuPerissa jo pilottina toimivan virtuaaliammattiosaston kehittäminen, aktivoiminen ja syventäminen.

## 2. Tausta-aineisto

Opinnäytetyöni käsittelee Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n ammattiosastotoimintaa ja sen kehittämistä. Löysin varsin runsaasti tietoa järjestötyön kehittämisestä ja AY-liikkeen muutoksesta, mutta yksilöityä superilaista tietoa ei ollut saatavilla. Ainoastaan yksi opinnäytetyö oli tehty kahden SuPerin ammattiosaston jäsenten mielipiteiden perusteella. (Koli, 2008, Ammattiosaston toiminta ja sen käyttämät viestintävälineet) Tässä opinnäytetyössä todettiin, että kahden selvitetyn ammattiosaston jäsenet eivät ole tietoisia oman ammattiosastonsa toiminnasta eivätkä ole siihen tyytyväisiä. Edellä mainitussa opinnäytetyössä nousi esiin tiedottamisen puutteellisuus. Antoisa taustamateriaali oli myös toinen opinnäytetyö, joka oli tehty Pardian jäsenyhdistysten kehittämishankkeena. Innostaminen, osallistaminen ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä elementtejä kehittämistyössä eivätkä ne ole ammatti- tai liittokohtaisia. (Huhtamäki-Nasri, 2010)

Hoitotyöntekijöiden ammatillinen järjestäytyminen poikkeaa jonkin verran muiden alojen työntekijöiden järjestäytymisestä ja siksi jo olemassa olevaa tietoa ei voi yksiselitteisesti superilaisiin soveltaa. Hoitoalalla on aikaisemmin liiton jäsenyys ollut suuri osa ammatti-identiteettiä ja on sitä jossain määrin edelleen. Superilaiset ovat tulleet tietoiseksi työnsä riskeistä ja pitävät siitä syystä liiton jäsenyyttä edelleenkin erittäin tärkeänä.

Valitettavasti SuPerin tiedot Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009 –selvityksessä ovat puutteelliset eikä järjestäytymisastetta ole nähtävissä. Lähihoitajat ovat haluttuja jäseniä moneen eri ammattiliittoon, sillä STTK:n liitoista mm. Tehy, Jyty ja Erto sekä SAK:sta JHL rekrytoi lähihoitajia riveihinsä. Kuten Kaunismaa ja Lind tutkimuksessaan ovat selvittäneet, tulee ammatillisuuteen ja ammatti-identiteettiin liittyvät kysymykset entistä tärkeämmiksi strategisiksi tavoitteiksi myös hoitoalan ammatillaisia rekrytoivissa liitoissa. (Kaunismaa, 2006, 39. Jokivuori, 2002, 21) Hoitoalalla ammatillinen järjestäytyminen on koettu tärkeäksi ”oman selustan turvaamisen” vuoksi. Ammattiliiton

jäsenyyttä antaa oikeusturva- ja vastuuvakuutuksen, joka on hyvin tärkeä turva tehdessä työtä ihmisten kanssa ja tämä etu vahvistaa liittoon kuulumisen merkitystä.

Ammattiliittojen nuorten jäsenten mielipiteitä ja tarpeita on kartoitettu monissa liitoissa ja näitä selvityksiä olen hyödyntänyt tässä projektissa. Esimerkiksi Kemianliiton nuorisotoimintaa selvittänyt opinnäytetyö vahvisti aikaisempaa käsitystäni henkilökohtaisen kontaktin merkityksestä. (Hellman 2009, 50) Myös omakohtainen kokemukseni SuPerin nuorisotoiminnan käynnistämisestä on ollut hyödynnettävissä tässä opinnäytetyöprosessissa. Nuorille liiton ideologiaa tärkeämpää näyttää selvitysten mukaan olevan minkälaisia tunnereaktioita liiton toiminta tai kannanotot saavat aikaan. Kokiessaan, että liitto toimii tärkeän asian puolesta hän saattaa lähteä mukaan toimintaan edellyttäen, että joku sitä mahdollisuutta hänelle tarjoaa. (Kaunismaa, 2006, 41) On kuitenkin muistettava, että yli puolet valmistuvista lähihoitajista on aikuisopiskelijoita. (OPH, ammatillisen tutkinnon suorittaneet 2010) Tästä syystä on tärkeämpää huomioida uuden jäsenen mielipide, joka on laajemmin sovellettavissa kuin tietyn ikäisen jäsenen mielipide, joka saattaa rajata esimerkiksi iäkkäämmän uuden jäsenen ulkopuolelle.

Internetistä löysin useita sivustoja, joilla annetaan keinoja urheiluseurojen toiminnan uudistamiseen. Urheiluseurojen toiminta ja haasteet ovat hyvin samankaltaista kuin ammattiosastotoiminnassa; vapaaehtoiset henkilöt pyörittävät toimintaa vapaa-ajallaan ja uusista vastuunkantajista on pulaa. ([www.slu.fi](http://www.slu.fi)) Yleisemminkin yhteistyön lisääminen yli totuttujen rajapintojen myös ammattiliiton toiminnassa saattaa tuoda tullessaan uudenlaista ajattelukykyä ja toimintatapoja.

Kari Loimu puhuu yhdistyksen vanhuudenheikkouskriisistä, joka saattaa olla pitkään toimineiden ja menestyneiden järjestöjen kriisi. Kriisin oireita ovat jäsenten arvojen, kiinnostuksen kohteiden sekä toimintaympäristön muuttuminen, joiden uudelleen arvioiminen ja toiminnan muuttaminen sel-



vitistyön pohjalta pelastaa vanhuudenheikkouskriisistä selviämiseen. (Loimu, 2005, 205-206)

Pentti Jokivuoren Sitouminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön, 2002 –kirja on ollut hyvänä taustatukena opinnäytetyötä tehdessä. Hän on omassa tutkimustyössään käsitellyt hyvin samanlaisia näkökulmia, joita työssäni tarvitsin. Jokivuori toteaa kirjassaan, että ammattiliittoon sitoutuminen edellyttää liitolle sellaista identiteettiä, johon jäsen voi samaistua. Tunneperäinen sitoutuminen tarkoittaa jäsenen vahvaa uskoa ja hyväksyntää liiton tavoitteisiin ja halua pysyä jäsenenä. Myös vallitseva ilmapiiri ammattiliittoja kohtaan vaikuttaa jäsenen sitoutumisen syvyyteen. (Jokivuori: 2002, 17-18) Tulevaisuudessa liiton imagotyöllä on suuri merkitys jäsenistön uskottavuuden parissa. Vanhanaikainen ja jämähtänyt olemus saa jatkossakin toiminnasta mahdollisesti kiinnostuneet jäsenet pysymään kotona ja suuntaamaan energiansa johonkin muuhun.

Tutkimusten mukaan hyvin moni superilainen on vakavasti miettinyt alan vaihtamista, sillä neljännes hoivatyöntekijöistä harkitsee alalta pois lähtemistä. (Kröger ym, 2009, 8) Sosiaali- ja terveysalalla on pohdittu eri keinoja, joilla alan koulutuksen saaneet saataisiin pysymään hoitotyössä ja alalta pois lähteneitä houkuteltua takaisin. Syitä alalta pois lähtöön on monia. Superilaisilla on varsin rajattu mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja toimenkuvaan. Lisäksi he törmäävät edelleen usein epäkohtaan, että työkaverit eivät tunne heidän koulutustaan eivätkä tunnusta heidän ammatitaitoaan. Vaikuttaminen oman ammattiosaston kautta työelämän epäkohtiin olisi edelleenkin toimiva kanava jos jäsenistö tietäisi käyttää tätä kanaavaa. Esimerkiksi kunnolliset työolot, mahdollisuus päästä ammatilliseen täydennyskoulutukseen sekä joustavat työajat ovat selvitysten mukaan asioita, joiden avulla työntekijät saadaan jäämään alalle. (Työelämän tutkimus 2/2011 Henriksson ja Tiitinen, 121, 131) Nämä kaikki ovat asioita, joita ammattiosasto voi ryhtyä ponnekkaasti ajamaan jos jäsenistö niin tahoo ja täten edesauttaa hoitoalan koulutuksen saaneita pysymään alalla.

### **3. Opinnäytetyön tietopohja**

#### **3.1. Ammattiliitto ja ammattiosasto**

Ammattiliitto on ammattiyhdistysliikkeen puitteissa toimiva järjestö, joka pyrkii puolustamaan ja parantamaan työntekijöiden työehtoja. Ammattiliiton muodostavat yleensä saman ammattialan tai toimialan henkilöt tai saman koulutuksen saaneet henkilöt. Ammattiliitto muodostuu työntekijöiden muodostamista ammattiosastoista. Ammattiliitot neuvottelevat työehtosopimuksia työnantajapuolen kanssa.

Ammattiosasto on paikallinen ammattiyhdistys, joka kuuluu ammattiliittoon. Työntekijät kuuluvat yleensä ammattiosaston kautta valtakunnalliseen ammattiliittoon. Osastot voivat olla paikkakunta-, työnantaja- tai työpaikka-kohtaisia. ([www.tyomarkkina-avain.fi](http://www.tyomarkkina-avain.fi))

#### **3.2 Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry**

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja alalle opiskelevien ammattiliitto. Vuonna 1948 perustetussa liitossa on yli 81 000 jäsentä ja jäsenmäärä on kasvava. Superilaiset työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoissa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Superilaisia toimii myös alan yrittäjinä.

SuPer toimii jäsentensä vahvana ja rohkeana edunvalvojana, ammatin ja koulutuksen kehittäjänä sekä yhteiskunnallisena vaikuttajana. Liitto osallistuu myös kansainväliseen toimintaan.

SuPer on STTK:n jäsenliitto, joka neuvottelee työ- ja virkaehtosopimukset jäsentensä puolesta. SuPerin toiminnan perusyksikkö on ammattiosasto,

joita on kaikkiaan yli 200 eri puolilla Suomea. ([www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi), Ojala 1998: 10)

### **3.3 Jäsen, ay-liikkeen ydin**

SuPerin varsinaiseksi jäseneksi hyväksytään henkilö, joka on suorittanut vähintään sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinnon. Jäseneksi hyväksytään myös sosiaali- ja terveysalan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneet henkilöt. SuPerilaisia ammatteja ovat mm. lähihoitaja, perushoitaja, apuhoitaja, kodinhoitaja, vastaanotto- ja osastoavustaja, hoitaja sekä vanhustyön ja lastenhoidon eri ammateissa toimivat. Opiskelijajäseneksi hyväksytään henkilö, joka ensimmäistä kertaa liittyessään SuPeriin opiskelee sosiaali- ja terveysalan tutkintoa. SuPerin yrittäjäjäseneksi voidaan hyväksyä henkilö, joka on suorittanut vähintään toisen asteen sosiaali- ja terveysalan tutkinnon tai muun alan ammatillisen tutkinnon ja toimii yrittäjänä tai yksityisenä perhepäivähoitajana sosiaali- ja terveysalalla. ([www.superliitto.fi/jäsenyys](http://www.superliitto.fi/jäsenyys))

## **4. Oma superilainen kokemukseni**

Valmistuin lähihoitajaksi vuonna 1995 ja siirryin SuPerin opiskelijajäsenestä liiton ja ammattiosaston varsinaiseksi jäseneksi heti valmistumisen jälkeen. Työskentelin terveyskeskuksen vuodeosastolla, vanhainkodissa ja erikoissairaanhoidossa, joissa näin hoitotyön toteuttamisen erilaiset tavat paikasta tai työkavereista riippuen. Vähitellen oman osaamiseni ja ammatitaitoni karttuessa kykenin muodostamaan omia näkemyksiä toimintatavoista ja hoitoalan kehittämistarpeista. Työ oli henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Nähdessäni paitsi hoitotyön erilaiset kasvot tutustuin myös kolmen erilaisen ammattiosaston toimintaan. Viimeisimmän työpaikan ammattiosastossa minut ”tempaistiin” puheenjohtajan aktiivisen ja positiivisen

asenteen ansiosta mukaan toimintaan ja minusta tuli aktiivi superilainen, mikä myöhemmin johdatti töihin SuPerin kehittämissyksikköön. Minulla on kolmen ”kerroksen” kokemus superilaisuuteen, joita peilaan tähän päivään ja jäsenistöltä tulleeseen palautteeseen.

Työskennellessäni SuPerissa suunnittelijana kuulin jäseniltä monenlaista viestiä heidän omasta ammattiosastotoiminnastaan. Toimenkuvaani kuului muun muassa monenlainen yhteistyö aktiivijäsenten kanssa. PeSu-koulutuksissa kuulin, että SuPerin jäsenet eivät välttämättä olekaan asioista aina samaa mieltä liiton päättäjien ja linjausten kanssa. Keskusteluissa jäsenistön kanssa havaitsin, että heillä on mielipiteilleen hyvät perustelut ja näkökulmia, joita SuPerin valmistelukoneisto ei kykene ottamaan huomioon. Viesti ei aina kulkeudu liiton toimistolle tai päättäjille saakka. Joskus päätösten tukena käytetään kattavaa ammattiosastoverkostoa, jonka oletetaan toimivan jäsenistön äänitorvena, vaikka kunnan vuoropuhelua asioista ei pääse syntymään. Toimintakulttuuri ei myöskään rohkaise tuomaan esiin jäsenistöstä nousseita erilaisia mielipiteitä. Kaikki tehdyt päätökset eivät välttämättä miellytä jäseniä, mutta ovat kuitenkin perusteltuja ja pidemmällä aikavälillä välttämättömiä. Näissä tilanteissa on ensiarvoisen tärkeää, että viesti ja päätösten perustelut kulkisivat jokaiselle jäsenelle.

Koulutusten yhteydessä havaitsin, että ammattiosastot eivät kaikkialla toimi samalla tavoin jäseniään huomioiden. Ammattiosaston aktiivi saattoi yleensä kertoa osaston järjestämisestä tapahtumista, kun saman osaston ”rivijäsen” oli sitä mieltä, ettei ammattiosastossa tapahdu mitään. Toinen jäsen kertoi olevansa kiinnostunut lähtemään mukaan ammattiosaston hallitukseen, mutta ei edes tiedä mihin ammattiosastoon kuuluu, kun ei kukaan ole koskaan ottanut yhteyttä eikä työpaikalta löydy yhteystietoja.

Nykyiset ammattiosastotoimijat ovat usein kantaneet vastuuta jo pitkään ja osa heistä tahtoi keventää omaa taakkaansa luopumalla tehtävistään. Tehtävässä lopettaminen ei ole mahdollista ellei ole henkilöä, joka tehtävässä jatkaa. Tästä syystä superilaisen ammattiosastotoiminnan kehittämiseksi ja paikallisen ammatillisen toiminnan innostamisella alkaa olla jo kiire,

sillä tulevina vuosina pitkän linjan aktiivitoimijoita tulee jäämään hyvin runsaasti eläkkeelle. Kuitenkin yksi hälyttävimmistä viesteistä ja ristiriitaisuuksista oli, että uuden jäsenen innostuessa ammattiosastotoiminnasta ja halutessa mukaan, hän on saanut vastaukseksi: ”Tutustu toimintaan ensin pari vuotta ja sitten voit pyrkiä varajäseneksi hallitukseen.” Samaan aikaan hallituksen jäsenet sanovat liiton toimistolle, ettei uusia toimijoita ole. Toisaalta on olemassa myös esimerkkejä päinvastaisesta toimintatavasta. Jopa ammattiosaston puheenjohtajaksi voidaan valita jäsen, joka osallistuu ensimmäistä kertaa kokoukseen.

On monia syitä, joista johtuen ammattiosastotoimintaa ei koeta kohteeksi, johon oman vapaa-aikansa tahtoo laittaa. Erityisesti hoitoalalla jäsenistön vähäisestä vapaa-ajasta on ammattiosastotoiminnan lisäksi monta kilpailijaa ja työpäivän jälkeen voimavarat ovat vähissä. Selvitysten mukaan ihmisten mielenkiinto vaikuttamiseen ei ole kadonnut, mutta vaikuttamistavat ovat muuttuneet. Tätä taustaa vasten myös ammattiosaston tulee muuttua vastaamaan paremmin tämän päivän toimintakulttuuria tarjoten uudenlaisia keinoja vaikuttaa oman työn sisältöön ja kehittämiseen, työehtojen parantamiseen ja tavoittaa laajemmin jäsenistöä ja heidän tarpeitaan. (Suomalaiset osallistujina, 2009, 141)

## **5. SuPerin ammattiosastot**

SuPerissa on 215 itsenäistä, rekisteröityä ammattiosastoa. Uusia ammattiosastoja on viime vuosina perustettu yksityissektorille ja kuntien yhdistymisen seurauksena muutamia ammattiosastoja on yhdistetty. Ammattiosastot voivat olla työnantajakohtaisia tai alueellisia.

Jokaisessa ammattiosastossa on hallitus, jonka jäsenet valitaan kahden vuoden välein syyskokouksessa. Kaikki ammattiosaston jäsenet eläkeläisiä lukuun ottamatta ovat oikeutettuja asettumaan ehdolle hallitukseen. Jäsenen ammattiosasto määräytyy työpaikan, äidinkielen tai asuinpaikan perus-

teella. Ammattiosastot ovat keskenään hyvin erilaisia. Osassa on yli 1500 jäsentä, joissakin vain kymmeniä. Toiminta on haasteellista niissä ammattiosastoissa, joiden jäsenet työskentelevät eri työpaikoissa pitkänkin matkan päässä toisistaan. Jäsenet voivat työskennellä hyvin erilaisissa työpaikoissa, jolloin heidän tarpeensa saattavat poiketa toisistaan ja olla jopa ristiriidassa keskenään. Jäseniä yhdistää kuitenkin ammatillinen tutkinto. Päästäkseen SuPerin jäseneksi tulee olla suorittanut sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkinnon. Tutkintonimike on tällä hetkellä lähiohittaja.

Ammattiosastojen toiminta poikkeaa kovasti toisistaan. Osa ammattiosastoista toimii hyvin vilkkaasti järjestäen jäsenille erilaista toimintaa ja tarjoten runsaasti vaikutusmahdollisuuksia. Osa pitää vain yhdistyslain ja sääntöjen edellyttämät vuosikokoukset, kun toimijoita ei yksinkertaisesti ole. Toiminnan aktiivisuus ei ole riippuvainen ammattiosaston koosta vaan enemmänkin toimijoista ja heidän innostuksen asteestaan. (harjoitteluraportti Niemi-Saari)

## **5.1. Ammattiosaston tehtävät ja toiminta**

Perustehtävänsä mukaan SuPerin ammattiosasto

- neuvottelee ja tekee paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa sekä huolehtii erimielisyysneuvotteluista työpaikoilla
- osallistuu työpaikkojen toiminnan kehittämiseen
- hoitaa omalla alueellaan suhteet työnantajiin, oppilaitoksiin, eri viranomaisiin, muihin järjestöihin ja mediaan
- tukee ja auttaa työpaikan luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja
- huolehtii jäsentensä mahdollisuuksista työskennellä koulutustaan ja kokemustaan vastaavissa tehtävissä
- jakaa liiton ja ammattiosaston toimintaa koskevaa tietoa jäsenille ja välittää jäsenten näkemyksiä liiton päättäjille ja toimistoon
- järjestää jäsenilleen erilaista virkistys- ja vapaa-ajantoimintaa sekä
- edesauttaa ammattitaidon ylläpitämisessä ja päivittämisessä.

Toiminnasta vastaa hallitus, jonka jäsenten tulisi edustaa monipuolisesti eri työpaikkojen jäseniä. Ammattiosasto järjestää vuosittain syys- ja kevätkokouksen ja tarvittaessa ylimääräisiä kokouksia sekä muita jäsentilaisuuksia. Ammattiosaston jäsenet päättävät ammattiosaston toiminnasta jäsenkokouksissaan. (SuPerin ammattiosaston mallisäännöt)

Valtaosaa ammattiosastoista yhdistää, se että uusia jäseniä tulee ammattiosastoon pikkuhiljaa, mutta tapahtumiin ei kuitenkaan tule uusia osallistujia eikä aktiivitoimijoita hallitukseen tai muihin tehtäviin tahdo löytyä. Luonnollista vaihtuvuutta tehtävien hoitamisessa ei ole samoin kuin ennen, joten jatkajien puuttuessa jo pitkään toimineet aktiivit hoitavat tehtäviä rutiinomaisesti velvollisuuden tunnosta. Ammattiosastotoimintaan mukaan lähtemisen esteitä lienee moniakkin, mutta eniten kuulemiani ovat: ei ole aikaa, työ vie kaikki voimat, elämäntilanne ei salli, nykyinen hallitus on sisäänpäin lämpiävä eikä sinne ole tervetullut, toiminta on vanhanaikaista, siellä puhutaan vain jonkun työpaikan asioista, joten ei koske minua sekä en tiedä mikä minun ammattiosastoni on. Henkilön sisäisen motivaation lisäksi osallistumisinnostuksen vaikuttavat merkittävästi myös muiden mielikuvat toiminnasta ja siihen osallistumisesta sekä käsitykset siitä, mitä muut ajattelevat toiminnasta. Joillakin työpaikoilla aktiivista ammattiyhdistystoimintaa ei lasketa eduksi. (Laitinen, 2006, 15)

## **6. Tutkimuksen lähtökohdat**

Ollessani kesällä 2011 työharjoittelussa SuPerin yleishallinnon järjestötoimissa tutustuin ammattiosastojen lähettämiin toimintakertomuksiin. Jos niiden perusteella pitäisi ryhtyä ammattiosastojen kehittämistyöhön tavoitteena virkeä ja vaikuttava toiminta, saattaisi epätoivo iskeä. Luin kaikkien ammattiosastojen toimintakertomukset vuodelta 2010. Ne olivat muutama poikkeusta lukuun ottamatta nipin napin yleisen käytännön kriteerit täyttäviä asiakirjoja, joista ei selviä toiminnan laajuus ja monipuolisuus, oman toiminnan arvioinnista puhumattakaan. Siksi haastattelin seitsemän

virkeän toiminnan ammattiosaston puheenjohtajaa. Avoimen haastattelun puhelimitse tekemällä sain tärkeää tietoa täydentämään toimintakertomuksia. Yllätyksekseni ammattiosastoissa oli toimintaa, jota toimintakertomuksissa ei ollut kuvattu, koska puheenjohtajat eivät pitäneet sitä kirjaamisen arvoisena.

Esimerkiksi ammattiosaston laatimat kannanotot tai vaikutustyö paikalliseen epäkohtaan oli saattanut jäädä kirjaamatta. Jos jokin tapahtuma ei ollut täyttänyt osallistujamäärätavoitetta, sekin oli jäänyt kirjaamatta. Toimintakertomuksista ei käynyt ilmi miten ammattiosasto hoitaa tiedottamista ja kutsuu jäseniä tapahtumiinsa. Toimintakertomuksien mukaan toiminnan arviointiin ei ole lainkaan panostettu. Haastattelujen tulos vahvisti omia käsityksiäni ja selvitti kysymyksenasettelua jäsenkyselyä varten. Haastattelujen, jäsenkyselyn sekä taustatiedon perusteella tein johtopäätöksiä ja kehittämiskeinoja superilaiseen ammattiosastotoimintaan. Käyttämällä erilaisia tiedonhankintakeinoja eli menetelmätriangulaatiota lisäsin tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola, 2000, 69-70)

## **6.1 Ennakkokäsityksiä jäsenten mielipiteistä nykyisestä ammattiosastotoiminnasta**

Omaehtoisten kokemusteni ja kuulemani mukaan vallitsevat ongelmat superilaisessa ammattiosastotoiminnassa ovat tiivistetysti seuraavat:

- Jäsen ei tiedä kuuluvansa ammattiosastoon
- Nykyiset toimijat ovat väsyneitä ja tahtoisivat luopua tehtävästä...
- ...mutta eivät voi, kun ei ole jatkajia.
- Tehtävät kasautuvat yhden / muutamien ihmisten vastuulle
- Ammattiosastotoiminta koetaan hyvin tärkeäksi, mutta mielellään joku toinen saa toteuttaa ja tehdä
- Urautuneet toimintamallit
- Ammattiosaston imago ei ole houkutteleva



- Ammattiosasto koetaan pienen piirin toimintaelimeksi
- Toiminta ei kosketa millään tavalla osaa jäsenistä
- Kokousten osuus toiminnassa on korostunut, kokoukset virallisia ja tylsiä

Selvittääkseni pitävätkö käsitykseni paikkaansa päätin kartoittaa superilais-ten mielipiteitä internetkyselyllä kehittämisajatuksen tueksi.

## **7. Jäsenten mielipiteitä kyselyn avulla**

Kyselyn tavoitteena oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiini: Vastaako nykymuotoinen superilainen ammattiosastotoiminta jäsenten tarpeita? Kuinka toimintaa pitäisi kehittää, jotta se innostaisi enemmän jäseniä mukaan? Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla elo-syyskuussa 2011. SuPer ei anna jäsenten sähköpostiosoitteita kolmannelle osapuolelle, joten jäsenyksikkö lähetti kyselylinkin jäsenille. Sähköposti lähetettiin kaikille liittohallituksen ja edustajiston jäsenille. He edustavat kyselyssä liiton päättäjäryhmää ja heitä oli lähetyshetkellä yhteensä 54. Kysely lähetettiin myös kaikille ammattiosastoaktiiveille eli heille, joiden jäsentiedoissa oli aktiivisena jokin tehtävä. Tehtäviä ovat mm. puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri, taloudenhoitaja ja SuPer-Opo, heitä oli lähetyshetkellä noin 1000. Tässä määrässä eivät siis ole kaikki hallituksen jäsenet, sillä hallituksen jäsenyyttä ei kirjata tehtäväksi. Lisäksi kysely lähetettiin satunnaisotannalla jäsenille, joilla ei ole jäsentiedoissa aktiivista tehtävää. Yhteensä kysely lähetettiin 5000 jäsenelle.

Jäsen voi päivittää muuttuneita yhteystietojaan näppärästi liiton nettisivujen kautta, postitse jäsenlehdessä olevalla lomakkeella ja sähköpostitse suoraan jäsenyksikköön. Sähköpostiosoite on tieto, jonka jäsenet unohtavat valitettavan usein korjata tiedon muuttuessa. Siksi sähköpostia jäsenille lähetettäessä tulee runsaasti virheilmoituksia eikä viesti mene perille. Niin kävi tämänkin kyselyn kanssa enkä tiedä, kuinka monelle kyselylinkki meni perille enkä kykene laskemaan vastausprosenttia. Vastajia kyselyssä on kuitenkin 952. Informaatioviesti kyselystä lähetettiin jäsenille vain kerran.

## 7.1 Jäsenkyselyn tuloksia

### Taustatietoa

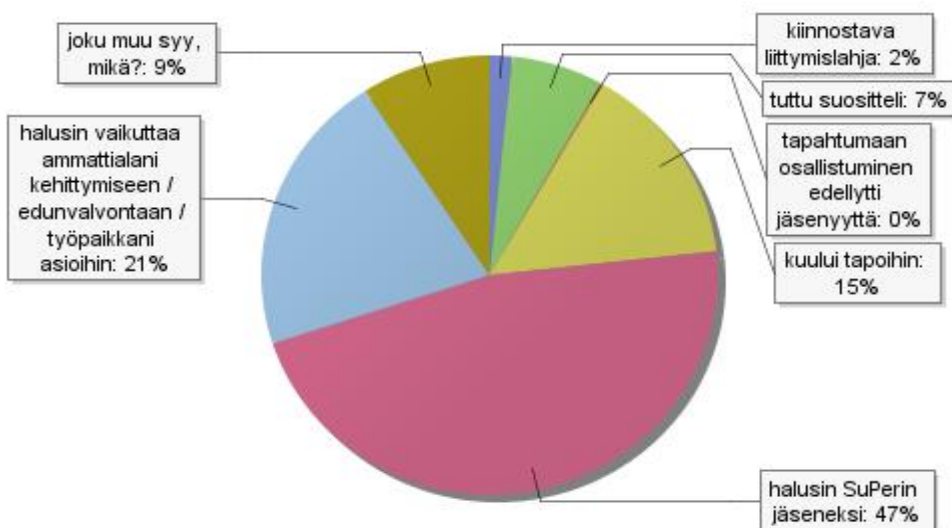
Vastaajista 76 % työskenteli julkisella sektorilla, 17 % yksityisellä ja noin 8 % oli työelämän ulkopuolella. Kaikista superilaisista 30 % työskentelee yrityksissä tai kolmannella sektorilla. (Tilastokeskus, 2007, Työssäkäyntitilasto) Vastaajista miehiä oli 3 %. Miesten osuus kaikista superilaisista on 5 %, joten miesten edustavuus on vallitsevaa tilannetta hieman pienempi. Liiton elokuussa 2011 tekemän jäsentilaston mukaan superilaisten keski-ikä on 42 vuotta. Ikäkysymystä tärkeämpää tietojen analysoinnissa on tieto, kuinka kauan jäsen on ollut SuPerin jäsenenä. Tällöin ei lisätä jo ennestään olevaa vastakkainasettelua eri-ikäisten jäsenten välillä, vaan saadaan tietoa erilaisten jäsenten tarpeista ja jäsenyysajan vaikutuksesta tarpeisiin. Kyselyyn vastanneista 26 % oli ollut liiton jäsenenä 6-10 vuotta. Noin 10 vuotta oli vastaus, jonka sain SuPerin jäsenyksiköstä tiedustellessani keskimääräistä jäsenyysaikaa. Jäsenyysaika oli tosin päätelty siitä, että suurin määrä liittymisajankohdista on 2000-luvulla eikä laskemalla tai selvittämällä asiaa tarkemmin. Yhteensä peräti 72 % vastaajista oli ollut liiton jäsen alle 20 vuotta, mutta se on ihan luonnollista, sillä SuPerin jäsenen keski-ikä on 42 vuotta.

### SuPerin jäseneksi halutaan

Suurin syy SuPerin jäseneksi liittymiseen on ollut tahto olla nimenomaan SuPerin jäsen. Näin vastasi 55 % kaikista kyselyyn vastanneista. Myös halu vaikuttaa ammattialani kehittymiseen, edunvalvontaan tai työpaikan asioihin oli liittymistä edesauttanut tekijä 25 %:lla. Muu syy kohtaan voi vastata avoimella vastauksella ja vastauksista yllättävän vähäisessä osuudessa mainitaan työttömyysturva. Näyttääkin olevan nykyään suurempi riski, että tulee eripuraa työnantajan kanssa sopimusasioista kuin työttömyyden vaara.

7. Mikä sai sinut liittymään SuPerin varsinaiseksi jäseneksi mahdollisen opiskelijajäsenyyden jälkeen?

N = 952

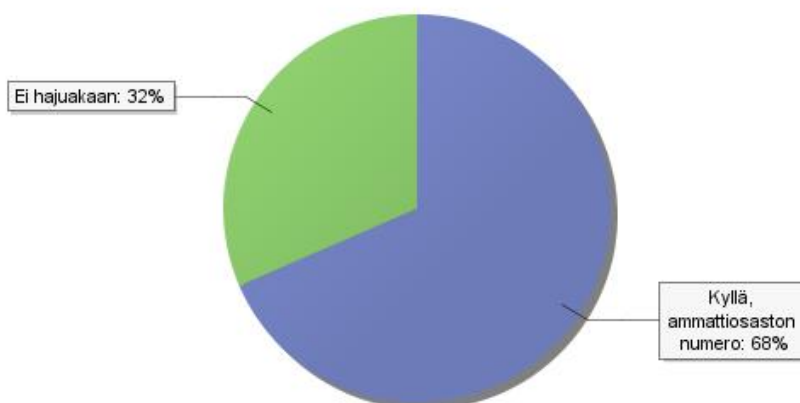


Kysymys ”8. Oletko osallistunut johonkin ammattiosastosi järjestämään tilaisuuteen?” oli ensimmäinen, josta oli havaittavissa, että jäsenelle ei ole selvää ammattiosaston ja liiton järjestämien tilaisuuksien ero ja siksi johtopäätösten vetäminen tämän kysymyksen kohdalla saattaa olla harhaanjohtavaa. Kysymyksen avoimessa vastauskohdassa oli lukuisia vastauksia liiton järjestämistä valtakunnallisista tilaisuuksista. Yleisiä vastauksia, jotka kuvasivat paikallista toimintaa, olivat myös ”En mihinkään”, ”Liiton esittely oppilaitoksella” sekä ilahduttavasti aktiivien ”Kaikkeen mahdolliseen”.

9. Tiedätkö, mikä ammattiosastosi on?

Kolmasosa vastaajista ei tiennyt omaa ammattiosastoaan.

N=952



## 1. Oletko SuPerin

N=952



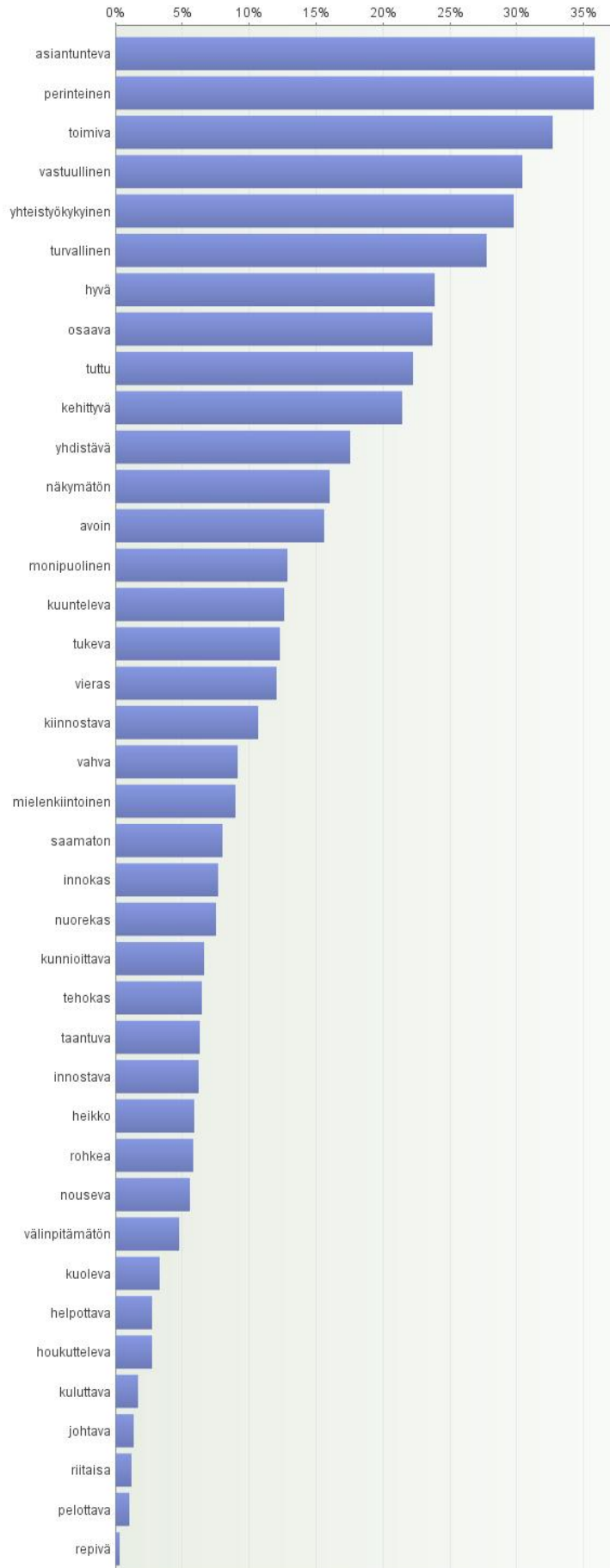
### 7.2. Kyselyn tulosten analysointia

Kysyttäessä jäsenten mielikuvaa omasta ammattiosastostaan valitsemalla kuvaavampi adjektiivipareista jäsenet poikkeuksetta valitsivat positiivisemmän adjektiivin. Ammattiosastoaktiivit ja liiton päättäjät näkevät ammattiosastotoiminnan positiivisemmassa valossa kuin muut jäsenet, joka tukee aikaisempaa käsitystäni. 25 % yksityisellä sektorilla työskentelevistä ja myös alle kymmenen vuotta jäsenenä olleista kokivat, etteivät kuulu tähän ryhmään (ammattiosastoon). Ammattiosastoon sitoutuminen näyttää syvenevän jäsenvuosien karttuessa. Tämän on todennut myös Jokivuori omassa tutkimuksessaan. Aluksi jäsenelle on tärkeää materia ja oma hyöty, jäsenvuosien edetessä jäsenet usein omaksuvat liiton arvopohjaa ja ideologinen sitoutuminen vahvistuu. (Jokivuori 2002, 22) 79 % kaikista vastaajista kokee ammattiosastotoiminnan hyvin tärkeäksi.

#### **Ammattiosasto koetaan positiiviseksi**

40 ammattiosastoa kuvaavan adjektiivin joukosta korostuivat yli 30 % kannatuksella seuraavat: vastuullinen, perinteinen, toimiva ja asiantunteva. Mielenkiintoista oli havaita noin 10 % eroavaisuus uusien eli alle 10 vuotta jäsenenä olleiden ja pitkäaikaisten eli 30 vuotta jäsenenä olleiden jäsenten mielipiteissä seuraavien adjektiivien kohdalla; nuoret pitivät toimintaa nuorekkaampana, kiinnostavampana, kehittyvämpänä, vieraampana ja turvallisempänä kuin pitkäaikaiset jäsenet. Mahtavatko konkaritoimijat tietää jo-

tain enemmän kuin uudet jäsenet, sillä he valitsivat harvemmin vaihtoehdon avoin kuin uudet jäsenet? Kehittämisen tarpeesta kertoo myös, että ainoastaan 13 % uusista jäsenistä kuvaa ammattiosastotoiminnan olevan yhdistävää.



11. Valitse listasta viisi adjektiivia, jotka mielestäsi kuvaavat parhaiten SuPerin ammattiosastoa.

N=952

### Ammattiosastoissa on pitkän linjan toimijoita

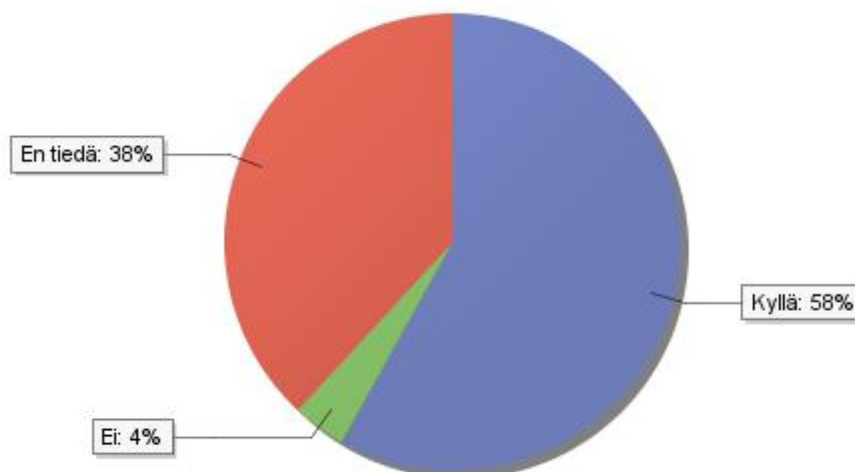
Kysymyksessä ”Mielikuvasi ammattiosastosi hallituksen tehtävien ja henkilöiden vaihtumisesta” korostuu pitkäaikaisten jäsenten omakohtaiset kokemukset, sillä heistä 32 % vastasi, että tehtäviä ja vastuualueita tyrkytetään muille, kun kaikkien vastaajien keskiarvo oli vain 17 %. Tässä tosin näkyy, että yksityissektorilla työskentelevät on tältä osin unohdettu, sillä heistä vain alle 10 % on kokenut tehtävien tuputtamista. Yksityissektorille perustetut ja perustettavat uudet ammattiosastot osaltaan lisäävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.

Ennakkokäsitys, ettei uusia toimijoita oikeasti edes kaivata, osoittautui oikeaksi vain 5 % mielestä kaikista vastanneista, mutta hälyttävä viesti oli, että 5 % nykyisistä ammattiosastoaktiiveista ajattelee samalla tavalla ja tämä määrä on mielestäni aika paljon.

Yli puolet uusista jäsenistä ja yksityissektorilla työskentelevistä ei tiedä onko heillä mahdollisuus käydä omassa ammattiosastossaan keskustelua työpaikan asioista, esiin nousseista epäkohdista tai päätetäänkö asiat yhdessä jäsenten kanssa. Ammattiosaston hallituksen jäsenistä 94 % ja päättäjistä 100 % oli sitä mieltä, että tilaisuuksissa on mahdollista käydä vapaata keskustelua, kun kaikista jäsenistä näin vastasi 58 %.

*14. Onko ammattiosastosi jäsenkokouksissa mahdollisuus käydä vapaata keskustelua esimerkiksi työpaikkojen asioista tai esiin nousseista epäkohdista?*

N=952



Viidesosa vastaajista vastasi, että heillä ei ole mahdollisuutta esittää ammattiosastonsa kokouksessa kysymyksiä tai ideoita. Tämän kysymyksen vastauksissa oli suuri ero uusien jäsenten ja ammattiosastoaktiivien välillä, sillä uusista jäsenistä 25 % vastasi ei ja 99 % ammattiosaston hallituksen jäsenistä vastasi kyllä. Näkemysero tilaisuuksien luonteesta näillä jäsenryhmillä poikkeaa toisistaan voimakkaasti.

Superilaiset näkevät ammattiosaston järjestämän vapaa-ajan toiminnan erittäin tärkeäksi, sillä 91 % vastasi kyllä kysymykseen

### 17. Koetko vapaamuotoisen toiminnan järjestämisen tarpeelliseksi?

N=952



Tässä kysymyksessä tosin kaikkien jäsenten ja liiton päättäjien mielipiteet poikkeavat toisistaan, sillä päättäjistä 15 % ei koe vapaamuotoisen toiminnan järjestämistä liiton tehtäväksi.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että ammattiosasto järjestää riittävästi vapaa-ajan toimintaa. 77 % heistä, jotka olivat osallistuneet ammattiosaston järjestämään virkistystoimintaan vastasi voivansa vaikuttaa tulevien tapahtumien sisältöön. Kaikista vastaajista näin koki 60 %. Tästä on pääteltävissä, että kyseessä olevassa tapahtumassa kysytään osallistujien mielipiteitä seuraavan järjestämisestä.

### Paikallinen edunvalvonta hoituu kohtalaisen hyvin

Ilahduttavasti 76 % vastaajista tiesi, kuka on hänen luottamusmiehensä. 6 % vastaajista tosin totesi, ettei hänellä ole lainkaan luottamusmiestä. Yksityisellä sektorilla työskentelevien osuus näistä vastaajista oli hurja 25 %. Samaan tulokseen päädyttiin myös STTK:n toimihenkilöbarometrissa 2011. Siinä joka kymmenes julkisella puolella ja joka neljäs yksityisellä sektorilla työskentelevä vastasi, ettei hänellä ole luottamusmiestä. Ammattiosasto oli

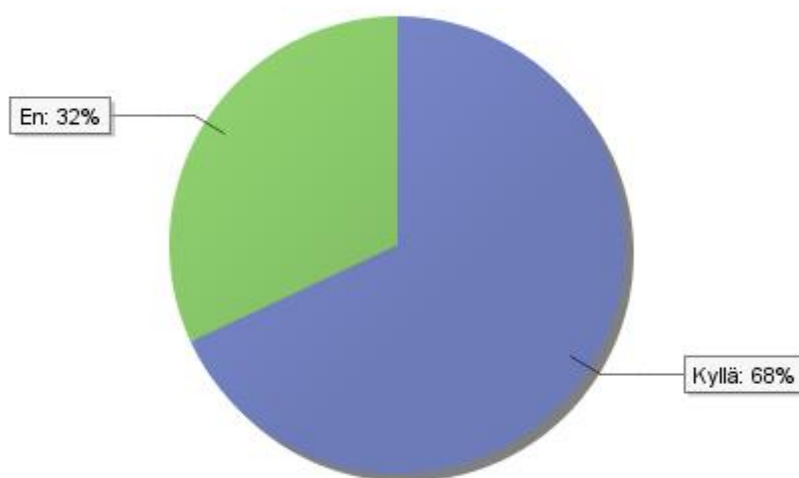
ajanut jäsenten etuja erittäin tehokkaasti, sillä peräti 74 % kyselyyn vastanneista valitsi vaihtoehdoksi hyvin tai kohtalaisesti. STTK:n liittojen jäsenet kokivat STTK:n ajaneen jäsenistönsä etuja varsin hyvin, sillä yli 60 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdoksi joko kiitettävän tai tyydyttävän. Kolmasosa ei osannut sanoa ja 8 % vastasi heikosti. Muiden palkansaajakeskusjärjestöjen (SAK ja AKAVA) jäsenistö ei nähnyt etujen ajamista ihan yhtä onnistuneena, mutta hyvin samansuuntaisena. (Toimihenkilöbarometri 2011, STTK)

Hälyttävän suuri osa SuPerin jäsenistä on autuaan tietämättömiä paikallisen tason neuvottelutoiminnasta. Kysymykseen

### **Jäsenten tietotaso paikallisesta neuvottelutoiminnasta on heikko.**

*Saatko tietoa tulevista / käynnissä olevasta paikallisista neuvotteluista omalta ammattiosastoltasi?*

N=952

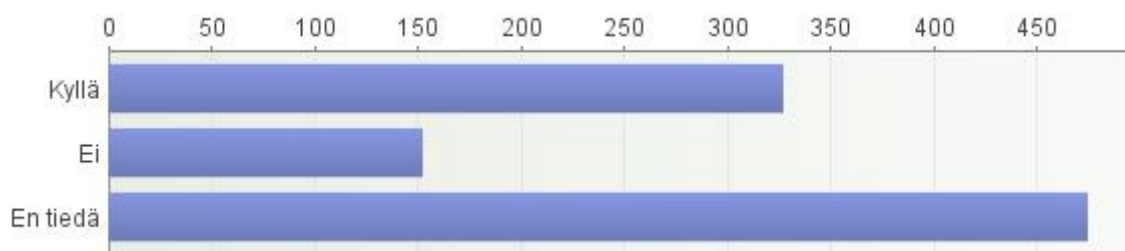


Kolmasosa vastasi kieltävästi. Vastausvaihtoehdoista valitettavasti puuttui En tiedä- vaihtoehto, joka hieman vääristää saatua tulosta. Liki puolet (47 %) vastaajista oli tietämättömiä voivatko he vaikuttaa paikallisten neuvottelujen tavoitteen asetteluun. Joten ei lainkaan yllättänyt "En tiedä" – vastausten osuus seuraavassa kysymyksessä.



### 23. Käsitteleekö ammattiosasto neuvottelutavoitteensa jäsenten kanssa?

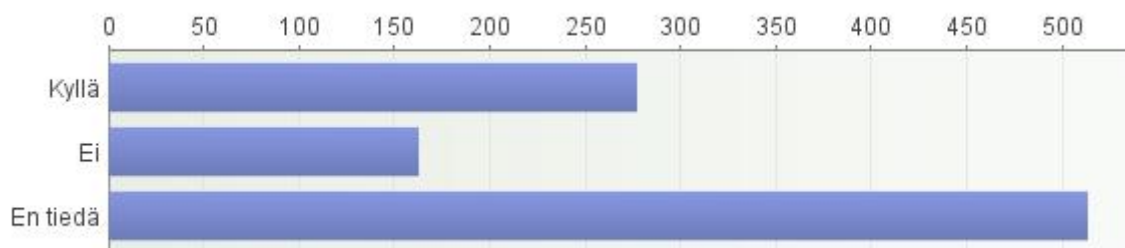
N=952



Ammattiosaston sääntöjen mukaan paikallinen neuvottelutulos on hyväksyttävä yhdessä jäsenten kanssa, mutta se ei näytä olevan kuitenkaan käytäntönä seuraavan kysymyksen vastauksista päätellen.

### 24. Hyväksyykö ammattiosasto paikallisen neuvottelutuloksen yhdessä jäsenten kanssa?”

N=952



Paikallisesti neuvoteltavat sopimusasiat tulevat lisääntymään työnantajan tahdon mukaisesti, vaikka SuPer on vastustanut paikallisesti sovittavia eriä. Luottamusmiesten neuvottelutaitoja ja jäsenten vaikuttamismahdollisuuksia on siksi parannettava. STTK:n toimihenkilöbarometrissa nykyistä tilannetta neuvottelutoiminnassa kannattaa kolmasosa kaikista STTK:n liittojen jäsenistä, mutta liki puolet olisi suostuvainen paikallisesti sovittavien sopimusten lisäämiseen jos lailla tai työehtosopimuksilla kuitenkin turvataisiin vähimmäissuoja, ellei sopimukseen päästä. (Toimihenkilöbarometri 2011, STTK)

60 % jäsenistä on kyselyn mukaan sitä mieltä, että luottamusmies tai ammattiosasto valvoo, että työpaikoilla noudatetaan työehtosopimuksia ja lakeja. Tosin neljäsosa eli 25 % yksityissektorilla työskentelevistä vastasi tä-

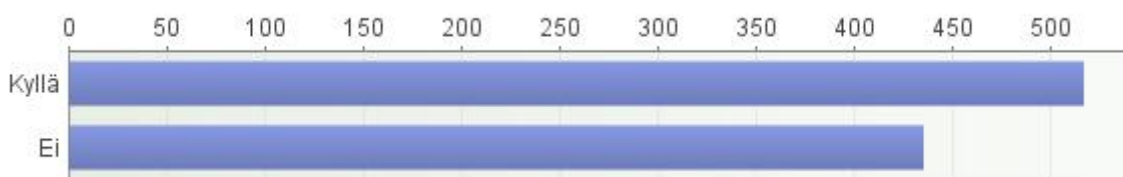
hän kielteisesti. Tätä mieltä oli myös 15 % liiton päättäjistä. Kysyttäessä ammattiosaston panostuksia ammatillisen edunvalvonnan puolelle, (lääkehoito, toimimuutokset, toimenkuva, henkilöstömitoitus, osaamisen käyttäminen sekä täydennyskoulutus) on jokaisessa kohdassa yleisin vastaus, ”En tiedä”. Hämmästyttävää oli, että liki 10 % ammattiosastoaktiiveista eli hallituksen jäsenistä valitsi vastauksen ”En tiedä” näistä jokaiseen kohtaan. Tiedottamisen heikkoudesta kertoo myös, että ammattiosastoaktiiveista kaksi kertaa useampi tietää ammattiosaston tehneen jotain epäkohtien korjaamiseksi kuin muut jäsenet. 30 % kaikista jäsenistä oli sitä mieltä, että oma ammattiosasto on ottanut kantaa edellä mainittuihin epäkohtiin. Tämä tosin herättää pienen epäilyksen, että liiton ja oman ammattiosaston toiminta ovat menneet vastaajilla keskenään sekaisin, sillä näin vahva edunvalvontatyö ja kannanottojen tekeminen ei näkynyt ammattiosastojen toimintakertomuksissa vuodelta 2010. (harjoitteluraportti, Niemi-Saari) 60 % kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että on kohtalaisen tyytyväinen ammattiosaston panokseen ja työn tuloksiin ammatillisen edunvalvonnan saralla.

### Työpaikkatason näkyvyys vaihtelee

SuPerin näkymättömyydestä työpaikoilla on liittoon tullut vuosien aikana runsaasti palautetta ja siihen on vastattu tekemällä erilaisia julisteita, rintanappeja kampanjoihin liittyen, jaettu kyniä ja heijastimia. Kyse on kuitenkin viime kädessä siitä kuinka ahkerasti materiaalia paikalliset toimijat työpaikoille vievät ja saako työpaikoille ylipäätään laittaa materiaalia esille. Tyytymättömyys tuli hyvin esiin seuraavassa kysymyksessä:

28. *Näkykö ammattiosastosi riittävän hyvin työpaikallasi?”*

N=952



Kaikissa työpisteissä ei ole esimerkiksi ilmoitustaulua, johon ammattiosaston tapahtumista voisi laittaa tiedotteita. Tieto näyttää kulkeutuvan heikosti

myös työpaikkoihin, joissa on vähän superilaisia ja yksityissektorilla, sillä heistä 66 % kokee, ettei ammattiosasto näy riittävästi heidän työpaikallaan.

### 29. Saatko riittävästi tietoa ammattiosaston tapahtumista?

N=952



Kysyttäessä mistä saat tietoa ammattiosaston tapahtumista, nousee suosituimmaksi kanavaksi perinteinen työpaikan ilmoitustaulu, 27 % vastaajista. Avoimien vastausten joukossa yleisin oli tekstiviesti tai paikallislehti, mutta kyseenalaisena kakkosena nousi ”En mistään”. Yksi vastaus kuului näin: ”Tekstiviestillä typeriä kokouksia, mutta ei virkistystoiminnasta tule tietoa, vaikka siihen olisin halukas osallistumaan!!!!”

### Uudet jäsenet tahtovat enemmän tietoa

38 % kaikista vastaajista totesi, ettei ammattiosastosta ole koskaan otettu häneen yhteyttä. Liki puolet vastaajista (48 %) alle 10 vuotta jäsenenä olleista toteaa, ettei ammattiosastosta ole oltu heihin koskaan yhteydessä. Tämä yllättää, sillä liitto on valmiiksi painanut esitetyt uudelle jäsenelle lähetettäviä ”Tervetuloa ammattiosastomme jäseneksi –kortteja”. Herääkin mielenkiintoinen ajatus, että olisiko ammattiosastojen tapahtumissa ja tilaisuuksissa enemmän osallistujia jos tieto saavuttaisi paremmin jäsenistön? Luultavasti. Jäsenet kuitenkin pääsääntöisesti kokevat oman ammattiosastonsa helposti lähestyttäväksi ja hyvin tavoitettavaksi.

Kun kyse on palkkausasioista, Toimihenkilöbarometrissa STTK:n jäsenet vastasivat, sosiaalisten etujen ajamisesta, työaika-asioista tai työolojen parantamisesta, niin ammattiyhdistys / luottamusmiehen toiminta on näkyvämpää julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Useamman kuin joka toisen mielestä luottamushenkilöiden toiminta huomataan työpaikoilla, kun kysymys on työvoima-asioista, kuten lomautuksista, irtisanomisista tai ulkopuo-

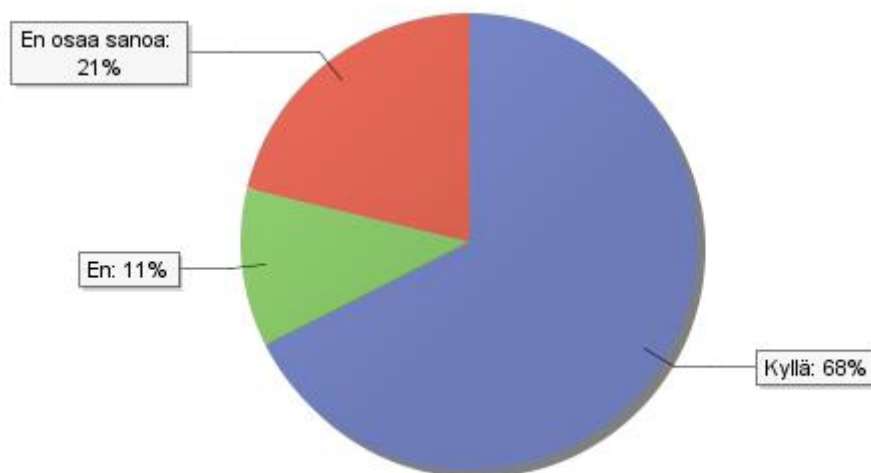
lisen työvoiman käytöstä. Joka kolmas oli kuitenkin sitä mieltä, ettei ammattiyhdistysaktiivien toiminta näy työpaikoilla lainkaan, joka on samaa luokkaa SuPerin jäsenten kokemuksen kanssa. (Toimihenkilöbarometri 2011, STTK) Kysyin kyselyssä jäsenen mielipidettä ammattiosaston vaikutuksen näkyvyydestä työpaikkatasolla, joka oli riittävää 37 % mielestä. Yhtä suuri osuus vastasi ”En tiedä”.

SuPerin edunvalvontayksikkö on tehnyt kovasti markkinointityötä, että jäsenet osaisivat ottaa oikeaan tahoon yhteyttä ongelmien kohdatessa. 61 % kaikista vastaajista sanoo ottavansa ensimmäisenä yhteyttä luottamusmieheensä, 36 % vastaajista kääntyy ensimmäisenä liiton toimiston henkilökunnan puoleen ja tässä määrässä korostuu yksityissektorilla työskentelevien osuus (65 %), sillä heillä ei ole yhtä toimivaa luottamusmiesverkostoa kuin julkisella puolella. Vastaajista suurin osa (39 %) ei ole ollut työhön liittyvien ongelmien vuoksi yhteydessä henkilöstöedustajiin, mutta he jotka ovat asioitaan ratkoneet, ovat hyvin tyytyväisiä luottamushenkilöiden asiantuntemuksen ja osaamisen tasoon. Ainoastaan 3 % koki saaneensa heikkoa palvelua.

Ammattiosaston hallituksen jäsenet itse ovat vastaajaryhmistä kaikista tyytymättömmimpiä ammattiosaston paikalliseen vaikuttamiseen työnantajasuhteita lukuun ottamatta. Arvioitavia kohteita olivat kuntapäätäjät, kunnan / alueen viranomaiset, oppilaitokset, paikallinen media, paikalliset tapahtumat, työnantajat, muut ammattiliitot ja muut yhteistyökumppanit. Vähintään joka kolmas jäsenistä vastasi ”En tiedä” näistä jokaiseen kohtaan. Ilahduttavasti 68 % vastaajista oli sitä mieltä, että oma ammattiosasto on yksi työelämän kehittäjistä.

35. Koetko, että SuPerin ammattiosasto on yksi työelämän kehittäjästä?

N=952



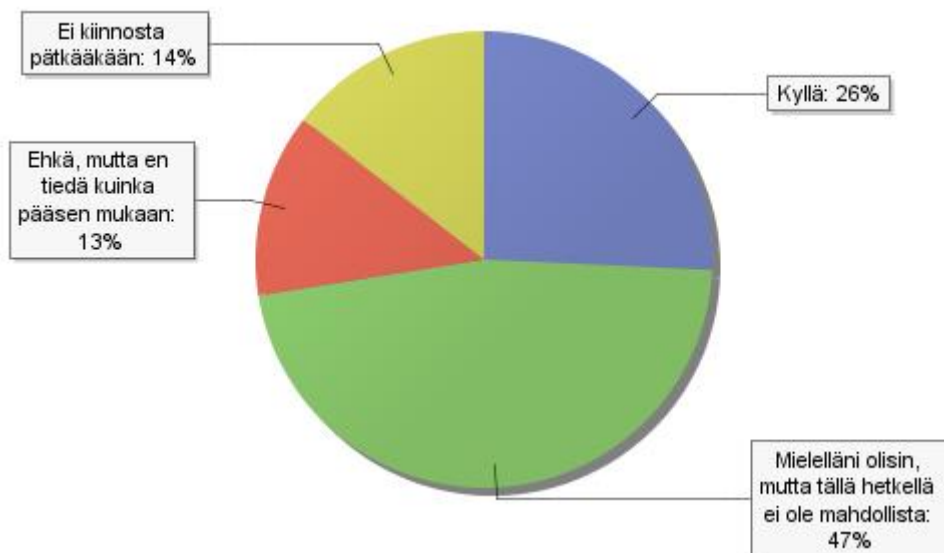
Vankka luottamus omaa toimintaan näkyi myös ammattiosastoaktiivien keskuudessa (84 %) sekä pitkäaikaisten jäsenten vastauksissa (74 %). Kuitenkin useampi kuin joka viides ei osannut sanoa, onko ammattiosasto työelämän kehittäjä. Tosin heistä yli puolet (53 %) ei tiennyt omaa ammattiosastoaan. Oman ammattiosastonsa työelämän kehittämiskanavaksi koki vastaajista 41 %, kun joka viides käyttää kehittämiseen muita kanavia.

**Uusia, innokkaita toimijoita kyllä on. Heidät pitää vain ensin löytää.**

Superilainen paikallistason toiminta näyttää sinänsä valoisalta, sillä 26 % vastaajista tahtoi olla mukana aktiivisemmin ammattiosaston toiminnassa ja 47 % ilmoittaa, että "Mielelläni olisin, mutta se ei ole juuri tällä hetkellä mahdollista". Erittäin potentiaalisia aktiivitoimijoita ovat myös ne 13 %, jotka vastasivat "Ehkä, mutta en tiedä kuinka pääsen mukaan".

37. Tahtoisitko olla aktiivisemmin mukana oman ammattiosastosi toiminnassa?

N=952



STTK:n tekemän toimihenkilöbarometrin mukaan kaikista julkisella sektorilla työskentelevistä STTK:n jäsenistä 17 % olisi valmis ryhtymään luottamustehtäviin, yksityisellä sektorilla 20 %. Näin ollen SuPerin tilanne näyttää yleistä tasoa valoisammalta. (Toimihenkilöbarometri 2011, STTK)

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin ja kuului näin:

*”38. Miten kehittäisit ammattiosastotoimintaa? Mitä itse olisit valmis tekemään ammattiosastossasi?”*

Vastauksissa nousi esiin jo aktiivien suuri panostus ja turhautuminenkin, kun yritykset saada uusia toimijoita mukaan on kerta toisensa jälkeen epäonnistunut. Osa vastauksista oli kohdistettu liiton toimintaan kuten työttömyyskorvauksien maksu, toivottiin nopeampia vastausaikoja edunvalvonnallisiin ongelmiin, parempaa palkkaa ja valtakunnallisia koulutuksia kehitettiin. Vastauksissa näkyivät myös jäsenten toiveet oman ammattiosaston radikaalista uudistuksesta niin henkilöiden kuin toiminnan sisällön suhteen.

**Ponnekkaampaa vaikuttavuutta painottavat:**

”Näkyvä ja avoin. Rohkeasti kantaa ottava. Jossa oikeasti vois keskustella ongelmista. Asiat etenisi ja epäkohtiin puututtaisiin heti.”

”Olen joskus ollut mukana ja petyin, kun toiminta oli vain virkistyspainotteista ja työelämän vaikutusaktiivisuus hautautui sen alle. Arkuus ja tehottomuus poliittiseen vaikuttamiseen tuntui jäytävän ja ammattiosaston kokouksissa ei käynyt kuin alle 10 jäsentä enimmillään.”

**Yhteistyötä toivovat:**

”Enemmän yhteistyötä lähialueiden ammattiosastojen kanssa, yhteisiä retkiä, jotta kulut pienenisivät. Muutenkin yhteisiä tapahtumia; tuo lisää näkyvyyttä.”

”Olen ollut puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä luottamusmies todella pitkään. SuPerin pitäisi yhdistyä Tehyn kanssa, oltaisiin vahvempia.”

Useassa vastauksessa pohditaan, kuinka nuoret saataisiin mukaan toimintaan. **Uusia toimijoita halajavat:**

”Nuoria tilalle ja hallituksen kokoukset avoimiksi jäsenille, jotta toimintaan saadaan uutta verta. Vaihtelua virkistystoimintaan.”

”Hallituspaikat kiertoon vuorovuosin. Myös puheenjohtaja vaihtoon, on liian jämähtänyt ja itsekeskeinen.”

”Yrittäisin saada sitä kiinnostavammaksi ja nuoria mukaan kehittämiseen – haluaisin karsia pois sieltä ns. vanhan ajattelun ja antaisin mahdollisuuden uusille tulokkaille, koska heistä riippuu jatkuvuus...”

**Tehokkaamman tiedottamisen puolesta:**

”Odottaisin avointa ja tiedottavaa toimintaa. Kokouksissa käytävät asiat tulisi olla koko jäsenistön tiedossa, ainakin oman ao:n esim. sähköpostitse...  
...Liian paljon annetaan henkilökemioiden vaikuttaa asioihin.”

”Ammattiosasto voisi olla aktiivisempi ja olla yhteydessä. Kertoa vaikutusmahdollisuuksista.”

**Konkarivastaukset kiteytti osuvasti tämä vastaus:**

”Mielestäni olen tehnyt oman osuuteni ja nyt ois toisten vuoro.”

**Toimintatapojen muutosta tahtovat:**

”Kenties järjestämällä enemmän vapaamuotoisia kokouksia, joissa sana on vapaa ja voi kertoa huomaamistaan epäkohdista. Vapaamuotoisissa tilanteissa on miellyttävämpi puhua.”

”Huumoria kokouksiin!”

Ammattiosaston hallituksen jäseniä toivottiin käymään eri työpaikoilla useissa vastauksissa. Lasten päivähoitossa työskentelevät korostavat vastauksissaan tarvetta kollegiaaliseen tukeen ja kuulluksi tulemisen tarvetta sekä kritisoivat ammattiosastotoiminnassa sairaala- ja vanhuspuolen korostumista.

**Rakenteellista muutosta kaipaavat:**

”Ammattiosasto on aivan liian iso, ei tavoita kaikkia.”

”Mielellään suuri ammattiosastomme voisi jakautua esim. alajaostoihin terveys ja sosiaali. Puhettakin tästä on toisinaan ollut. Olisin ilman muuta mukana muutoksessa.”

**Nykytilaan tyytyväiset, positiiviset sielut:**

”Mielestäni toiminta on hyvällä mallilla ja kehittyy koko ajan.”

”Meillä on nuori ja mukaansa tempaava puheenjohtaja, joka ottaa kaikki huomioon. En kaipaa suuria muutoksia, on hyvä näin.”



### 7.3. Johtopäätöksiä kyselyn tuloksista

- Kolmasosa kaikista vastaajista ei tiedä omaa ammattiosastoaan.
- Vain 13 % uusista jäsenistä sekä yksityissektorilla työskentelevistä oli sitä mieltä, että ammattiosastotoiminta on yhdistävää.
- Viidesosa oli sitä mieltä, että heillä ei ole mahdollisuutta esittää kysymyksiä ja ideoita omassa ammattiosastossaan.
- 5 % ammattiosaston hallituksen jäsenistä ei halua uusia toimijoita mukaan.
- Kolmasosa ei saa tietoa paikallisesta neuvottelutoiminnasta.
- Ammattiosaston panostuksesta ammatilliseen edunvalvontaan ei tiedetä.
- 38 % jäsenistä ei koskaan ole otettu yhteyttä ammattiosastosta.
- 48 % alle 10 vuotta jäsenenä olleista ei koskaan ole otettu yhteyttä ammattiosastosta
- Ay-aktiivien toiminta ei näy riittävästi työpaikoilla.
- Paikallisesta vaikuttamisesta ei tiedetä, ammattiosastoaktiivit itse ovat tyytymättömmimpiä.
- Joka viides käyttää työelämän kehittämiseen muita kanavia.
- 26 % haluaisi olla mukana aktiivisemmin.
- 13% ehkä haluaisi olla aktiivisempi, mutta ei tiedä miten pääsee mukaan.
- Yksityissektori poikkeaa vastauksissa monella tavalla.
- Liiton päättäjät ovat monessa asiassa tietämättömiä liittyen omaan ammattiosastoonsa.

Edellä oleva lista saa pohtimaan monia asioita. Ammattiosastojen aktiivit ja liiton päättäjät ajattelevat monesta asiasta eri tavalla kuin muut jäsenet. Monessa suhteessa aktiivijäsenet ovat kriittisempiä kuin muut jäsenet, mutta usein asetelma on toisinpäin. Hämmästyttävää oli liiton päättäjien tietämättömyys oman ammattiosastonsa asioista. Mahtaako olla hätiköityä ky-

syä, että elävätkö ammattiosastotoimijat ja päättäjät eri todellisuutta kuin muu jäsenistö? Voidaanko ammattiosastoverkostoa käyttää päätöksenteon tukena jos mielipiteet eroavat valtajäsenistön mielipiteistä voimakkaasti? Kyselyn tuloksista voi vetää johtopäätöksen, että ammattiosastoilta saatu viesti ei ole suoraviivaisesti yleistettävissä SuPerin jäsenten yleisesti vallitsevaksi mielipiteeksi. (Ilmonen, 1995, 99)

Työelämän kehittämisestä ja kehittämistyöhön osallistumisesta on puhuttu SuPerissa paljon viime vuosina. Kysely kuitenkin osoitti, että haasteet ovat melkoisia, jos aktiivien työ ei näy työpaikoilla ja jäsenistö käyttää kehittämiseen muita kanavia, mitä ne ovat? Työnantajan tarjoamia kehittämismuotoja, syrjäytyykö ay-liike kehittämisestä, onko se työnantajan tarkoituskin?

## **8. Ammattiosastotoiminnan kehittämisen toimenpide-ehdotukset**

Ammattiosastotoiminnan kehittämisessä on tärkeää suunnata sitä nimenomaan siihen suuntaan kuin jäsenet itse tahtovat. Ainoastaan siten on mahdollista motivoida heidät uudistamistyöhön sekä tulevaisuuden toimintaan. Osa uudistuksista vaatii rohkeutta päästää irti nykyisestä, mutta luopuminen turvaa tulevaisuuden. ”...on hyvä oppia tunnistamaan tilanteet, jolloin vanhojen kuvioden toistaminen ei riitä. Silloin on tartuttava härkää sarvista ja käveltävä tulen läpi.” (Laitinen, 2005, 124)

### **Puhutaan asioista!**

SuPerin ammattiosastot koostuvat vuorovaikutuksen ammattilaisista, joten voisi kuvitella, että he ottaisivat käyttöönsä mielellään menetelmiä ja tapoja, jotka keventävät tunnelmaa ja saavat aikaan keskusteleavamman ilmapiirin. Jäsenkyselyssä tuli selkeästi ilmi, että paras tapa karkottaa jäsenet toiminnasta on käyttää jäykkää, perinteistä kokoustekniikkaa kirjallisine puheenvuoropyyntöineen ja sitä meistä kukaan ei halua.

Lisäämällä toiminnallisten menetelmien käyttöä ja osallistamalla jäseniä enemmän toiminnan suunnitteluun myös vastuu jakaantuu useammalle henkilölle eikä kuormita niin raskaasti vain muutamaa ammattiosaston toimihenkilöä. Samalla jäsenistöä innostetaan osallistumaan tiiviimmin oman ammattiosaston ja liiton toimintaan. Osallistamalla jäseniä toiminnan suunnitteluun sitoutetaan uusia ihmisiä mukaan toimintaan. Osallistujamäärän kasvaessa tulee myös tilaisuuksia ja tapahtumia sekä niiden organisoimista uudistaa. Uuden, toiminnasta kiinnostuneen jäsenen mahdollisuus päästä mukaan toimintaan tulee olla hyvin helppoa. Toiminnan tavoitteena tulee olla: helppo tulla, kiva olla, ikävä lähteä. Aluksi uuden jäsenen tulee voida seurata muiden toimintaa ja olla mukana tutustumassa ilman omaa vastuuta. (Laitinen, 2006, 86)

Yksi esimerkki helposti toteutettavasta yhteisöllisestä menetelmästä vaikkapa ammattiosaston jäsentilaisuuteen on kattaa jokaiseen pöytään valkoinen paperiliina ja kyniä. Jokainen voi esimerkiksi seuraavan vuoden tapahtuma- tai tilaisuusideansa kirjoittaa pöytäliinaan. Tai vapaamuotoisen keskustelun myötä jalostetaan aikaisemman puhujan esiin nostamaa ideaa. Myös aivoriihimäinen pienryhmätyöskentely toimii jäsentilaisuuksissa hyvin. ([www.kansalaisfoorumi.fi](http://www.kansalaisfoorumi.fi))

### **Rakenteet tarkasteluun**

Jäsen kuuluu ammattiosastoon, joka on liiton jäsenyhdistys. Jokainen ammattiosasto on itsenäinen, rekisteröity yhdistys, mikä edellyttää yhdistyslain mukaista toimintaa. Ainoastaan opiskelijajäsenet ovat suoraan liiton jäseniä eivätkä kuulu mihinkään ammattiosastoon. Ammattiosastorakenteen uudistaminen on hyvin massiivinen urakka, jonka etuja ja riskejä kannattaa tarkoin pohtia ennen toimeen ryhtymistä. (Harju, 2005, 81) Ammattiosastorakenteen tarkoituksenmukaisuutta on syytä pohtia jäsenistön näkökulmasta; toimivatko pienet ammattiosastot? Entäpä erittäin suuret? Jäsen-

kyselyssä nousi tyytymättömyyttä sekä pieniä että suuria ammattiosastoja kohtaan. Ammattiosastojen, kuten ammattiliittojenkin toiminnassa korostuvat suuret työpaikat ja suurimmat jäsenryhmät ja heidän asiansa. Tämän valtarakenteen käänköpuolena on toiminnasta herkästi ulosrajautuvat jäsenryhmät; pienten työpaikkojen, yksittäisten jäsenten tarpeet ammattiosastotasolla tai pienemmät ammattiosastot tai joku jäsenryhmä liittotasolla. Vaikka suurilta ja vaikuttavilta jäsenryhmiltä tuleva viesti on tärkeä, on muistettava huomioida myös vähemmistön mietteet ja tarpeet. (Ilmonen, 1995, 99)

Muutamien ammattiosastojen toimialueet vaativat pohtimista. Ammattiosastoille on määritelty liiton säännöissä omat vastuualueensa ja tehtävänsä. Jäsenten etujen valvonta on liiton ja ammattiosastojen ydintehtävä ja sen toteutuminen on kaikissa muutostilanteissa turvattava. Osa ammattiosastoista tahtoo toimia aktiivisemmin, mutta palautteen perusteella taloudelliset resurssit eivät sitä mahdollista. Kaikki ammattiosastot saavat liitosta jäsenmaksuista peruspalautuksen 3000 € vuodessa, jonka lisäksi tietyn laskentakaaavan mukaan kunkin jäsenmäärän perusteella sekä jokaisesta eläkeläisjäsenestä ammattiosastot saavat 9 €. On myös pieni rahasto, josta ammattiosastoilla on mahdollisuus hakea tukea edunvalvontaansa, jos palauterahat eivät riitä. Rahastosta myönnetään tukea harkinnanvaraisesti ammattiosaston taloustilanteen esittämisen jälkeen. Ammattiosastolla on mahdollisuus saada hakemuksesta 250 € / vuosi nuorten toimintaan ja sama summa opiskelijatapahtuman järjestämiseen. Lisäksi esimerkiksi ammattiosastojen 30v juhlia on tuettu hakemuksesta 19 euroa / juhlija. Vakaa talous ei kuitenkaan takaa aktiivisuutta.

Pienempien ammattiosastojen yhdistäminen tai ammattiosaston laaja toiminta-alue tuo pidempiä etäisyyksiä. Toiminnan ja tapahtumien järjestämisessä tulee ottaa huomioon koko toimialue ja vaihtaa järjestämispaikkoja, jotta jokaisella jäsenellä on välillä lyhyempi matka osallistua. Välimatkojen kasvaessa toiminnan tulee olla erittäin kiinnostavaa ja houkuttelevaa eli sisällöltään antoisaa osallistujille.

Suurimmissa kaupungeissa voi kokeilla kollegiaalisin perustein järjestäytyntä ammattiosastoa. Esimerkiksi lasten päivähoidon ammattiosasto saattaisi tuoda mukanaan uusia jäseniä liittoon. Vertaistuen ja kollegiaalisuuden tarve nousi jäsenkyselyssä useassa kohdassa esiin. Nykymuotoinen toiminta ei vastaa siihen tarpeeseen eikä jäsenistö koe tulevansa kuulluksi.

### **Jäsenet keskiöön**

Moni SuPerin jäsen kokee suuressakin ammattiosastossa olonsa ammatillisesti yksinäiseksi. Jos työpaikalla ei saa kollegiaalista tukea eikä sitä koe saavansa ammattiosastonkaan toiminnasta, nousee osallistumiskynnys korkeaksi. Ammattiosastotoiminnan tulee antaa osallistujalle jotain, mihin haluaa sitoutua. Tällöin jäsen haluaa osallistua ja parhaassa tapauksessa tuo mukanaan työkaverinsakin. Osallistaminen on erittäin tärkeää, jotta jokainen jäsen kokee tulleeensa kuulluksi. Esimerkiksi ammattiosaston jäsenkokouksessa voi kokeilla parihaastattelua, jolloin jokainen esittäytyy toiselle ja samalla saa myös mahdollisuuden itse kysyä. Samalla vältetään joidenkin tukalaksi kokema esittäytymiskierros kaikkien kuullen. Tällä tavoin on mahdollista säilyttää tilaisuuden luonne rentona, joka osaltaan on jäsenkyselyn tulosten perusteella erittäin tärkeää jäsenille. Porinaryhmässä on jokaisella mahdollisuus tuoda viestejä omalta työpaikaltaan ammattiosaston tietoisuuteen. Ammattiosaston hallituksessa päätetään, että onko esiin noussut epäkohta toimenpiteiden arvoinen ja millä tavalla asiaa pidetään tulevaisuudessa agendalla. (Laitinen: 1995, 92. [www.ksl.fi](http://www.ksl.fi))

Myös uudenlaiset vaikuttamiskanavat ja –keinot kannattaa hyödyntää. Kevään 2012 aikana käyty edustajisto- ja liittokokousedustajavaali osoitti SuPerin vaalijärjestyksen olevan liian vaikea ja monimutkainen. Samaan aikaan oli tiedossa, että liiton puheenjohtaja tulee vaihtumaan. Sääntöjen mukaan liittokokousedustajat valitsevat liiton puheenjohtajan. Tämä ei kuitenkaan ollut jäsenistön tiedossa ja he kokivat vanhanaikaiseksi nykyisen valintatavan, kun he mieluummin olisivat tahtoneet itse äänestää puheen-

johtajasta. Yhdistyslaki mahdollistaa muun muassa puheenjohtajavalinnassa kuin muissakin liitolle merkittävässä asioissa neuvoa antavan jäsenäänestyksen järjestämisen ja tätä mahdollisuutta kannattaa tulevaisuudessa hyödyntää jäsendemokratian parantamiseksi.

### **Kokouskulttuuri remonttiin**

Tällä hetkellä ammattiosastotoiminta pyörii liian voimakkaasti kokousten ympärillä ja kokouksia painottaen. Liiton säännöt edellyttävät sääntömääräisten syys- ja kevätkokousten järjestämistä ja sääntöjen noudattamisesta tulee huolehtia jatkossakin. Kokoukset eivät nykyisellään houkuttele muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta jäseniä hallituksen lisäksi kourallista enempää. Kokous on kuitenkin vain keino päätöksenteossa eikä itse tarkoitus. Tärkeämpää on itse toiminta. Sääntömääräiset kokoukset on mahdollista järjestää muiden tapahtumien yhteydessä, kuten osa ammattiosastoista jo tekeekin. Seuraavan toimintakauden suunnittelu kannattaa aloittaa jo kevätkokouksessa käydyssä keskustelussa nousseiden jäsenten tarpeiden pohjalta.

Kyselyn perusteella näyttää olevan tilausta vapaamuotoiselle keskustelulle ja työpaikkojen asioiden ja epäkohtien läpikäymiselle. Jäsenkokousten muuttaminen aidoiksi superilaisten kohtaamisiksi ja vuorovaikutustilanteiksi lisää osallistujien määrää. Vapaamuotoisemmasta keskustelusta on myös poimittavissa toiminnan painopistealueet. Osalle aktivoitumisen esteenä on pelko, että tulee vastentahtoisesti valituksi johonkin tehtävään tai ettei hallitse kokoustekniikkaa ja tämä viesti on otettava vakavasti.

Superilaiset eivät erityisemmin nauti kokoustamisesta vaan ovat enemmänkin toiminnan ihmisiä. Kokouksissa usein esiintyvät ongelmat ovat valittavan tuttuja ja karkottavat osallistujia: kokous alkaa myöhässä ja venyy liian pitkäksi, yhden asian käsittelyyn käytetään suhteettoman paljon aikaa, vain muutama osallistuu keskusteluun, kokouksen aikana hypitään käsitel-

tävästä asiasta toiseen, ei tehdä selkeitä päätöksiä tai unohdetaan päätöksien tekeminen kokonaan, jätetään sopimatta päätösten toimeenpanemisesta ja vastuista, tehtyjä päätöksiä ei noudateta tai toteuteta. Puuttumalla näihin epäkohtiin madaltuu jäsenten osallistumiskynnyskin.

### **Uusia toimijoita uusin tavoin**

Virallisen kokoustoiminnan uudistamisen lisäksi ehdotan vapaamuotoisempaa toimintatapaa, johon jokainen jäsen voi sitoutua omien mahdollisuuksiensa ja tarpeidensa mukaan. Osa jäsenistä on sanonut jaksavansa olla mukana projektityyppisesti osallistuen hetken aikaa hyvinkin tiiviisti ja sen jälkeen jättäytyen välillä taka-alalle. Vastavalmistuville lähihoitajille projektityö ja erilaiset toimintatavat ovat tuttuja oppimiskeinoja. Jäsenten elämäntilanteet ja kiinnostuksen kohteet ovat erilaisia ja vaihtelevia, mutta esimerkiksi mielenkiintoisessa hankkeessa, joka kohdistuu omaan työpaikkaan ja sen kehittämiseen olisi kiva olla mukana. (Laitinen, 2006, 121)

SuPerin jäseniltä on tullut kritiikkiä, että liiton toiminta ja kannanotot keskittyvät sairaala- / terveyskeskusmaailmaan ja vanhuspuolelle, vaikka jäseniä on hyvin paljon muuallakin sosiaali- ja terveyssektorilla. Osa jäsenistä kokee oman ammattiosastonsa liian suureksi eikä koe voivansa vähemmistöryhmästä vaikuttaa vaan omat asiat tuntuvat pieniltä ja hukkuvat suurten alle. Ammattiosastorakennetta tulee kehittää niin, että se mahdollistaa erilaisten SuPer-ryhmien, linkkien tai alajaostojen toimimisen. SuPer-ryhmiä tulee perustaa jäsenten tarpeiden pohjalta ja niiden toimintatapojen tulee olla riittävän väljiä mahdollistaen keskenään hyvin erilaista toimintaa. SuPer-ryhmiä voivat olla esimerkiksi toimenkuvaryhmät, jolloin esimerkiksi koulunkäynninohjaajien, lastensuojelun, yksityisellä puolella työskentelevien, kehitysvammaapuolen, nuorten, kuntoutuksen koulutusohjelman käyneiden, eläkkeelle jäämässä olevien tai vaikka terveyskeskusavustajien ”oman” toiminnan siinä muodossa, jonka he itse kokevat tarpeelliseksi riippuen heidän omasta aktiivisuudestaan. Kokoonpano riippuu jäsenten tar-

peesta ja heitä yhdistävistä asioista. Tutkimusten mukaan yhteistyöhön perustuvat ryhmät, joilla on yhdessä sovittu yhteinen tavoite, ovat parempia kuin yksilölliseen toimintaan tai kilpailuun perustuvat ryhmät. Yhteistyöhön perustuvan ryhmän jäsenet saavat tukea ja apua toisiltaan erilaisissa tilanteissa, jolloin ryhmän jäsenet voivat paremmin sekä työssään että vapaaajallaan. (Työterveyslaitos, 1999, 8) SuPer-ryhmät kokoavat osallistujia alueellisesti, ei pelkästään yhdestä ammattiosastosta ja ovat henkilöinä muita kuin jo olemassa olevia ammattiosastojen hallituksen jäseniä. Hyvä ja hyvin toimiva esimerkki alueellisesta toiminnasta on Marttajärjestön toimintaryhmät. ([www.martat.fi](http://www.martat.fi))

Olipa kyse sitten koulutuksesta, keskustelutilaisuudesta tai vaikka kehittämishankkeesta keilaamisen lomassa on hyvä jakaa vastuuta eri ihmisille tapahtumien mukaisesti. Tällöin mukaan saadaan isompi porukka, vastuuta jaetaan laajemmalle ja projekti sitoo yksittäistä jäsentä lyhyemmän aikaa, ellei itse tahdo olla pidempään mukana. Nykymuodossakin esimerkiksi saman kaupungin ammattiosastot voisivat kehittää ja tiivistää yhteistyötään ja säästää resurssejaan.

Mallia vapaamuotoisemman toiminnan järjestämisestä voi ottaa Kirkon Ulkomaanavun nuorten toiminnasta, Changemakereista. Changemaker on verkosto, joka tarjoaa vapaaehtois- ja vaikuttamistoiminnan mahdollisuuksia kehityskysymyksistä kiinnostuneille nuorille. Eli riittää, kun on yhteinen tavoite ja halu toimia yhteistyössä tavoitteen toteutumiseksi. Tavoitteeksi käy esimerkiksi varhaiskasvatuksen superilaisten halu vaikuttaa päiväkoedeissa havaittuun epäkohtaan, esimerkiksi siihen, että lain edellyttämät henkilöstömitoituksesta eivät toteudu päivittäisessä toiminnassa. Tämän raikean epäkohdan korjaaminen edellyttää varhaiskasvatuksessa työskentelevien yhteistyötä. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa työskentelevät jäsenet eivät ole hyvin edustettuina ammattiosastojen hallituksessa ja siksi heidän asioitaan ei käydä läpi kokouksissakaan. Tapoja osallistua toimintaan tulee olla monia ja keinot valikoituvat jokaisen SuPer-ryhmän tavoitteiden perusteella. ([www.chagemakers.fi](http://www.chagemakers.fi))



Alueellisten SuPer-ryhmien toiminta edellyttää tukea myös liiton toimistolta. Paikallinen projektitoiminta edellyttää taloudellisten resurssien uudelleen kohdistamista. Esimerkiksi toimiston organisoimien kampanjoiden rahoituksen siirtämistä paikallisesti / alueellisesti toteutettaviin hankkeisiin. Taloudelliset toimintaedellytykset ovat tärkeitä, mutta se yksinään ei riitä vaan tarvitaan paikallisten aktiivien ja liiton toimiston henkilökunnan roolien uudelleenarviointia, niin että palkatut toimihenkilöt tukevat ja jäsenet toteuttavat. Toimistolla tulee olla projektitoiminnasta vastaava toimihenkilö, joka tukee ja auttaa SuPer-ryhmien käynnistymisessä ja toiminnassa. Tehtävä edellyttää projektiosaamista ja innostamiskykyä. Pohdittava on myös alueellista SuPer-ryhmien koordinointia. Olisiko tämä alueellisten toimintapäälliköiden uusi vastuualue?

Tarvetta on kehittää ja mahdollistaa uudenlaisia toimintatapoja. Kaikki, mikä tapahtuu internetissä; chat-toiminnot, verkko-opiskelu, virtuaalitoiminta, kannanottojen tekeminen ja muokkaaminen, työelämän kehittäminen, kollegiaalinen tuki ja niin edelleen, saa mukaan uusia toimijoita.

### **Kaikille mahdollisuus kokeilla kykyjään**

Ammattiosaston puheenjohtajapesti on usein ollut samalla henkilöllä vuosia, osalla peräti vuosikymmeniä. Tämä saa aikaan sen, että ammattiosasto henkilöityy liiaksi, joka nousi esiin myös jäsenkyselyssä negatiivisena ilmiönä. Jotta ammattiosastojen toiminta säilyy virkeänä ja vaihtelevana on hyvä vaihtaa aika ajoin myös puheenjohtajaa siinä missä muitakin hallituksen jäseniä. Tähän hyvä ratkaisu on muuttaa sääntöjä lisäämällä kohdan, että sama henkilö voi toimia samassa tehtävässä yhtäjaksoisesti enintään esimerkiksi kolme kautta.

Hallituksen kokousten luotuneita tapoja voi tuulettaa pienin asioin esim. vaihtamalla totuttuja istumapaikkoja ja ottamalla mallia vaikkapa yhteistoiminnallisista oppimisryhmistä, joissa tehtäviä ja vastuita kierrätetään. Pi-

dempään ammattiosaston hallituksen työskentelyyn osallistuvat jäsenet voivat virallisestikin vaihtaa ja kierrättää tehtäviä hallituksen sisällä.

### **Tieto ei lisää tuskaa vaan osallistumista**

Suurimpana haasteena superilaisessa ammattiosastotoiminnassa näyttäyty tiedottamisen puute ja epäonnistuminen. Mitä pitää tehdä, että jäsen tietää mikä on ammattiosasto ja mihin itse kuuluu? Siitä kaikki alkaa! Moni ongelma ammattiosastotoiminnassa korjaantuu tiedottamista parantamalla. Jäsenkyselyssä korostuvat ”En tiedä” –vastaukset, joka kertoo rehellisesti jäsenistön sitoutumattomuudesta omaan ammattiosastoonsa. Tiedon levittäminen omille jäsenille paikallisista asioista innostaa ja motivoi. Kertomalla jäsenten vaikutusmahdollisuuksista sekä luomalla tilaisuuksia omien kokemusten ja työpaikan asioiden jakamiselle lisääntyy myös tilaisuuksien osallistujamäärä. Vankistamalla jäsenten tietämystä työelämän pelisäännöistä vähenevät myös epäkohdat alalla.

Suosittelen SuPerin toimistoa tekemään sähköisen uutiskirjepohjan, jota kaikki ammattiosastot voivat käyttää jäsentiedotuksessa. Sähköisen uutiskirjeen tulee olla helppokäyttöinen ja –lukuinen. Tällöin ammattiosastojen viestit ovat ulkoasultaan samanlaisia ja valmis pohja innostaisi aktiivisempaan tiedottamiseen. Sen käyttäminen tosin edellyttää jäsenten sähköpostiosoitteiden olevan ajan tasalla, mutta aktiivinen tiedottaminen kannustaa jäseniä näkemään vaivaa tietojensa päivittämisessä. Sähköpostilla tiedottamisessa on useita etuja; se on edullista, nopeaa ja helppoa ja vastaanottaja voi lukea viestin itselleen parhaiten sopivana ajankohtana.

## **Kehittämistyötä oman toiminnan arvioinnin pohjalta**

Toimintakertomusten kirjoittaminen on välttämätön pakko yhdistyslain edellyttämänä. Tutustuessani vuoden 2009 toimintakertomuksiin havaitsin, että tekstit on usein laadittu samalla tavoin kuin edellisvuonna, vain ajankohdat ja osallistujamäärät vaihtamalla. Selvittäessäni syvemmin ammattiosastojen tapahtumia havaitsin, että paikallisesti tapahtuu huomattavasti enemmän kuin mitä toimintakertomuksiin on kirjattu. Toimintakertomuksen tavoitteena on toimia arvioinnin työkaluna myös itse toimijoille ja jäsenille. Nykymuotoinen toimintakertomusmalli ei arviointiin kannusta eikä sitä tue. Ehdotan, että liitto kehittää toimintakertomusmallia oman toiminnan arviointiin kannustavaksi ja sitä tukevaksi. Hyvä toimintakertomus kertoo liitolle mitä ammattiosastoissa tehdään sekä osoittaa toimijoille ja muille jäsenille näkyväksi ammattiosastoissa tehdyn työn.

## **Jäsenrekisterin uudistaminen**

Jäsenrekisterin käyttöä ja osoitteistoja pitää kehittää vastaamaan paremmin ammattiosastojen tarpeita. Jäsenrekisteristä on mahdollista saada erilaisia raportteja, joiden kehittämistyötä on tehty, mutta ei niinkään ammattiosastojen lähtökohdista tai tarpeista vaan enemmänkin palvelemaan liiton toimiston tarpeita. Yksi epäkohta on, ettei ammattiosaston hallituksen jäsenyys ole aktiivitehtävä jäsentiedoissa. Vuodet aktiivijäsenenä ovat yksi palkitsemisen kriteereistä ja hallituksen jäsenyys on merkittävä tehtävä ja vastuualue. Sähköisiä jäsentietopalveluja SuPerissa onkin jo kehitetty ja sitä työtä tulee edelleen jatkaa.

## 9. Loppusanat

Superilainen toiminta niin liitto- kuin paikallistasollakin on asiallista ja hyvin tiiviisti kiinni työssä ja työelämän kehittämisessä. Voi sanoa, että superilaiset ovat moraaliltaan korkeatasoisia ja jäsenet edellyttävät, että heidän pienestä palkastaan maksamansa jäsenmaksut käytetään asianmukaisesti ja tavoitteellisesti jäsenten hyödyksi. Hoitoalan koulutusjärjestelmä on muuttunut voimakkaasti kahdenkymmenen vuoden aikana. Aikaisemmin SuPerin jäseniä olivat yksi ammattikunta, apu- ja perushoitajat, jotka tekivät keskenään varsin samankaltaista työtä, vaikkakin erilaisissa työpaikoissa. Nykyään vastaava tutkinto on lähihoitaja, joka on koonnut yhteen lukuisia aikaisempia sosiaali- ja terveysalan toisen asteen tutkintoja. Osa näistä aikaisemmista ammattilaisista ei ollut SuPerin kohderyhmänä jäsenhankinnassa. Nykymuotoinen toiminnan sisällön suunnittelu ja toteutus noudattaa pitkälti tuota perinteistä painotusta, sillä aikaisemmin superilaisittain epätyypilliset ammattilaiset ovat jossain määrin järjestäytyneet muihin ammattiliittoihin, vaikka tutkintonimike on nykyään yhdistävä, lähihoitaja. SuPerissa lienee jäänyt liian vähäiselle huomiolle lähihoitajan monimuotoinen toimenkuva ja työpaikat sekä panostukset erilaisten jäsenryhmien vertaistoimintaan. Satsaukset erilaisten jäsenryhmien yksilöityyn toimintaan lienee mahdollisuus jäsenmäärän tuntuvaan kasvuun. Panostuksia on toki tehtykin; esimerkiksi päivähoidon koulutuspäiviä on yritetty järjestää, mutta osallistujia ei koulutukseen ollut. Syy tähän selvisi seuraavasta Kuntatyönantajan täydennyskoulutusselvityksestä, joka osoitti, että varhaiskasvatuksesta ei pääse samalla tavoin koulutuksiin kuin esimerkiksi sairaalaympäristöstä, vaikka sielläkin on sama täydennyskoulutusvelvollisuus. Eli toimintatapoja tulee olla erilaisia, aina jokaisen jäsenryhmän tarpeet ja toiveet huomioiden. Kollegiaalinen toiminta ei tarkoita superilaisittain eriyttävää toimintaa, päinvastoin. Saadessaan toiminnan sisällöstä enemmän itselleen, jäsen sitoutuu tiiviimmin SuPeriin.

Opinnäytetyön tekemisen yhteydessä olen muissa tehtävissä kiertänyt useita työpaikkoja ja tavannut satoja jäseniä. Heiltä saamani viestin perusteella jäsenkenttä on valmis uudistustyöhön ja he ovat valmiita myös itse

osallistumaan ja kantamaan vastuunsa. Uudistamiselle suotuisa ilmapiiri on tärkeä osa kehittämistyötä. Osallistamalla jäsenet mukaan kehittämiseen suunnitteluvaiheesta saakka on muutoksilla paremmat mahdollisuudet onnistua. Osa kehittämis ehdotuksistani edellyttää vanhasta luopumista, jotta uusi on mahdollista toteuttaa. Ihan ensimmäisenä tulee kuitenkin pyrkiä muuttamaan asenneilmapiiri positiiviseksi tekemisen meiningiksi. ”Ei se ennenkään ole toiminut”, ”Ei se toimi kuitenkaan” ja ”Viimeksikin epäonnistui” –lausahdukset on hylättävä ja otettava aikaisemmasta kokemuksesta ja tehdyistä virheistä oppia. Kun tämä on tehty, ollaan jo yli puolenvälin.

Kehittämisideoissa osa oli helposti ja nopeasti toteutettavia, mutta osa suuria, jopa sääntömuutoksia edellyttäviä ehdotuksia. Näen kuitenkin ponnistelut entistä ehomman SuPerin eteen kannattaviksi, sillä jäsenkentän työpaikoissa tapahtuu suuria muutoksia kunta- ja palvelurakennemuutosten myötä. Lähihoitajat tarvitsevat tulevaisuudessakin turvakseen vahvan vaikuttajan, liiton, joka huolehtii hänen edunvalvonnastaan. SuPerilla on merkittävä tehtävä ja rooli suomalaisessa yhteiskunnassa ja sen turvaamiseksi tulevaisuudessakin tarvitaan vahva ammattiosastotoiminta. Ammattiosastot pitää säilyttää vahvoina ja aikaansa seuraavina liiton kivijalkoina ja siksi toiminnan tulee houkutella uusia ihmisiä mukaan. Toiminnan tulee olla palkitsevaa myös vastuuhenkilöille, sillä he pyörittävät ammattiosastoa vapaaehtoisesti ja omalla ajallaan.

Opinnäytetyöni sisältää useita erilaisia kehittämis ehdotuksia, joiden käynnistäminen edellyttää tahtotilan lisäksi suunnitelmallisuutta, resursointia sekä pilottihankkeita. Pilottihankkeiksi soveltuvat erinomaisesti SuPer-ryhmien toiminnan käynnistäminen. Samassa yhteydessä on hyvä mahdollisuus jatkotutkimukselle esimerkiksi SuPer-ryhmien perustamisen vaikutus jäsenyytyväisyyteen tai –kehitykseen. Opinnäytetyötä oli mukava tehdä ja seuran suurella mielenkiinnolla liiton päätöksentekijöiden suhtautumista kehittämis ehdotuksiin.

## LÄHTEET

### **Kirjallisuus:**

Ahtiainen Lasse, 2011: Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009 Helsinki, Työ- ja elinkeinoministeriö

Eskola Jari, Suoranta Juha, 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä.

Harju Aaro, 2004: Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi, Vantaa

Ilmonen Kaj, Kevätsalo Kimmo, 1995: AY-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Jokivuori Pertti, 2002: Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. –Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä

Kaunismaa Pekka, Lind Kimmo, 2006: Nuorten ja ammattijärjestön kohtaaminen: tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Helsinki, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Vaajakoski Gummerus Oy.

Koli Riikka, 2008: Ammattiosaston toiminta ja sen käyttämät viestintävälineet: case: Superliiton ammattiosastot Oulu ja Kemi. Opinnäytetyö Humak.

Laitinen Hanna, Voipio Timo ja Grönqvist Maria, 1995: Yhteisön ääni Osallistavien menetelmien opas. Kepa ry, Helsinki

Loimu Kari, 2005: Johda yhdistyksesi menestykseen –puheenjohtajan käsikirja. WSOY Pro, Juva.

Niemi-Saari Mari, 2011: Harjoitteluraportti SuPer.

Ojala Seija, 1998: Arjen ihmeitä. 50 vuotta ammatin ja koulutuksen historiaa. 1. painos, SuPer ry

Työelämän Tutkimus 2-2011 julkaisu: Henriksson Lea, Tiitinen Sanni: Lähihoitajan ammatti elämän risteysasemana: haastattelututkimus alalle hyljättyjen valmistuneista. Työelämän tutkimusyhdistys ry.

Työterveyslaitos, 1999: Kaikki Mukaan, yhdessä kehittämisen käsikirja. Helsinki.

#### **Verkkokohteet:**

Huhtamäki-Nasri Kirsi, 2010: "Kun tässä hommassa mua tarvittiin": Kokeimuksia erään ammattijärjestön kehittämishankkeesta. Opinnäytetyö Humak

<https://publications.theseus.fi/handle/10024/16042> 23.2.2012

Hellman Ida, 2009. "Kutsumalla varmaankin." ja muita ideoita Kemianliiton nuorisotoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyö Humak

<https://publications.theseus.fi/handle/10024/5468> 2.2.2012

Kansalaisfoorumi

<http://www.kansalaisfoorumi.fi/kokousmenetelmi.html> 23.2.2012

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry

<http://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf> 23.2.2012

Kirkon ulkomaanavun nuorisoverkosto Changemakers

<http://www.changemaker.fi/> 23.2.2012

Martta-järjestö

[http://www.martat.fi/jarjesto/jarjeston\\_rakenne/](http://www.martat.fi/jarjesto/jarjeston_rakenne/) 23.2.2012

Opetushallitus: Wera-raportointipalvelu, ammatillisen tutkinnon suorittaneet 2010.

<https://www.data.oph.fi/wera/wera> 15.4.2012

Opetusministeriö: Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaiseen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. 2009:5.

<http://www.om.fi/Etusivu/Julkaisut/1247667713779> 2.2.2012

Suomen liikunta- ja urheilu: Reilun pelin opas –pitääkö tätäkin nyt miettiä?

<http://slu-fi->

[bin.directo.fi/@Bin/ab8f4a38dfef3506349fe39f3fa9202a/1330167041/application/pdf/658566/SLUreilunpelinopas\\_painoon.pdf](http://bin.directo.fi/@Bin/ab8f4a38dfef3506349fe39f3fa9202a/1330167041/application/pdf/658566/SLUreilunpelinopas_painoon.pdf) 25.2.2012

Työmarkkina-avain

<http://www.tyomarkkina-avain.fi/cms/> 25.2.2012



## LIITTEET

### Superilaisten mielipiteet ammattiosastotoiminnasta- kyselykaavake

#### 1. Oletko SuPerin

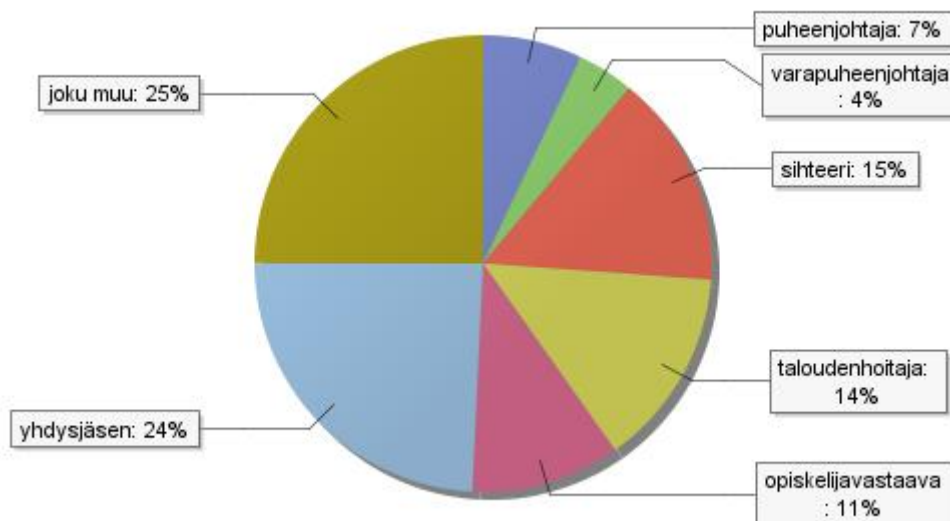
Valitse vain yksi vaihtoehto. Jos olet liittohallituksessa tai edustajistossa sekä ammattiosastoaktiivi, valitse vain päättäjä-taso.

Vastaajien määrä: 952

päättäjä eli liittohallituksen tai edustajiston jäsen tai varajäsen	2,73%
ammattiosastoaktiivi eli ammattiosaston hallituksen jäsen	38,45%
jäsen, joka osallistuu satunnaisesti ammattiosasto	20,69%
jäsen, joka ei toimi aktiivisesti ammattiosastossa	39,39%

#### 2. Jos olet ammattiosastoaktiivi, mikä on tehtäväsi

Vastaajien määrä: 441

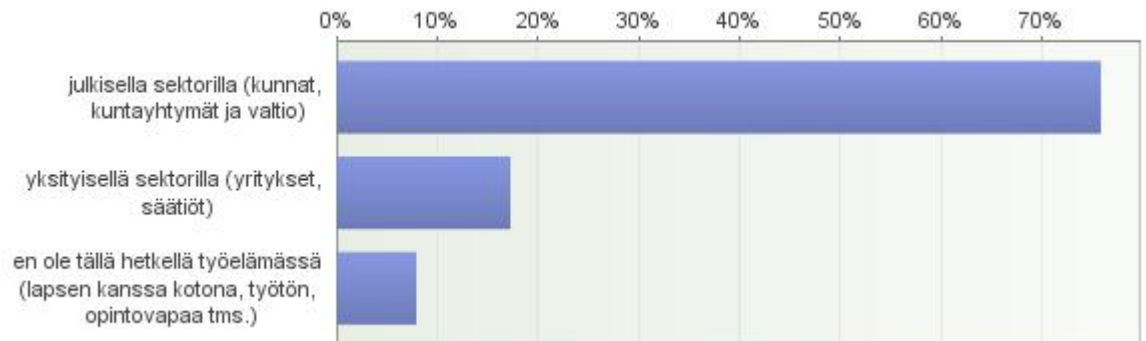


#### 3. Ikäsi

Vastaajien määrä: 930

#### 4. Työskenteletkö

Vastaajien määrä: 952



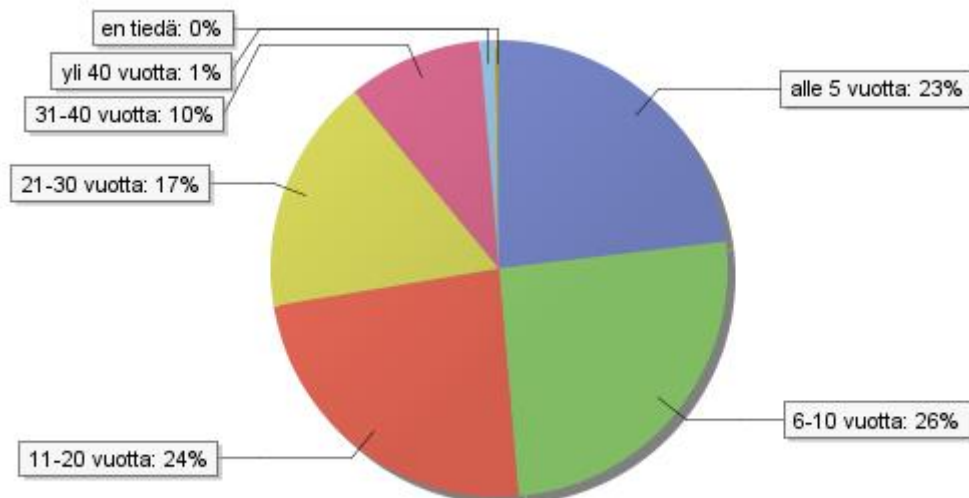
#### 5. Oletko

Vastaajien määrä: 952

nainen	96,95%
mies	3,05%

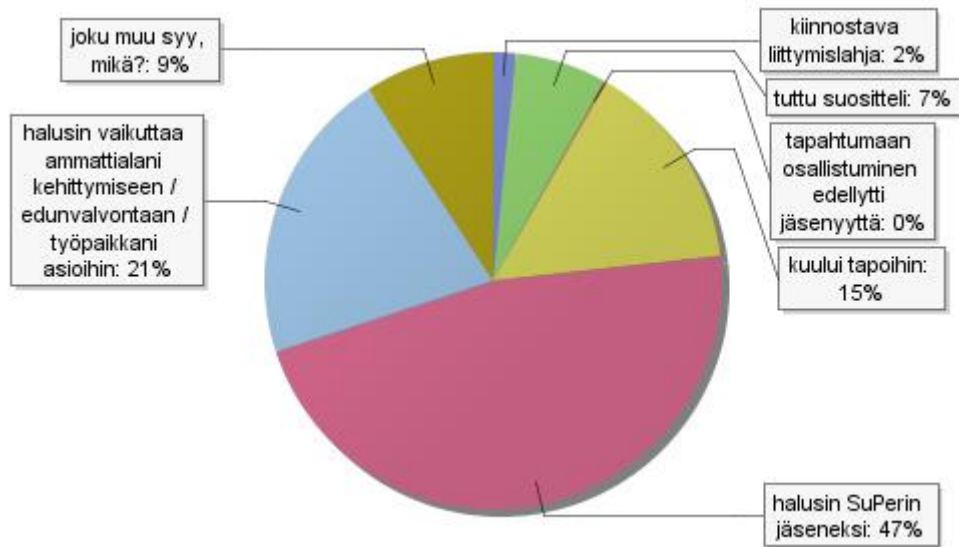
#### 6. Kuinka kauan olet ollut SuPerin jäsen?

Vastaajien määrä: 952



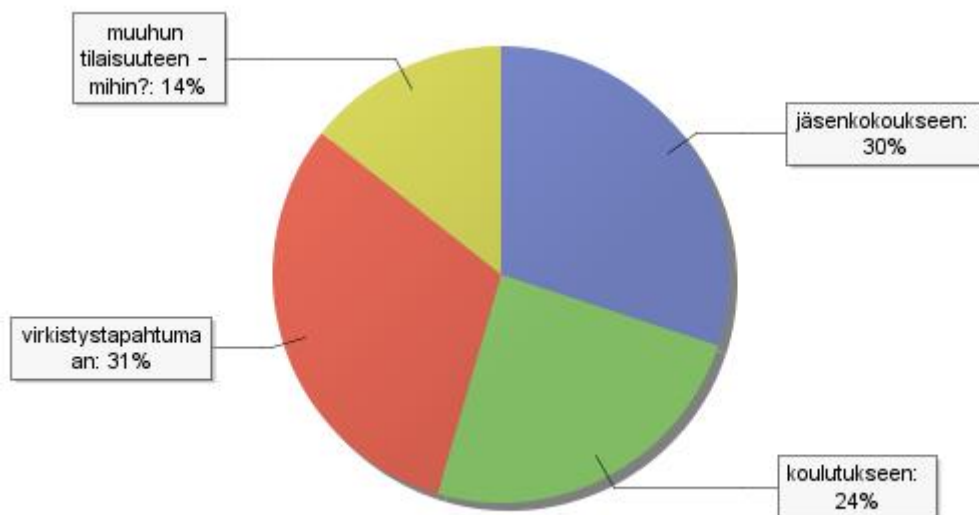
## 7. Mikä sai sinut liittymään SuPerin varsinaiseksi jäseneksi mahdollisen opiskelijajäsenyyden jälkeen?

Vastaajien määrä: 952



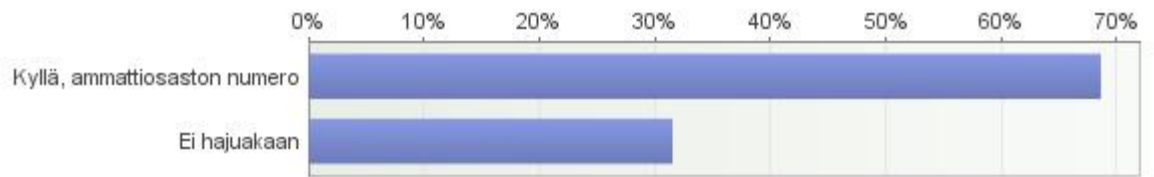
## 8. Oletko osallistunut ammattiosastosi järjestämään

Vastaajien määrä: 952



## 9. Tiedätkö, mikä ammattiosastosi on?

Vastaajien määrä: 952



## 10. Mielikuvasi SuPerin ammattiosastosta ja sen toiminnasta

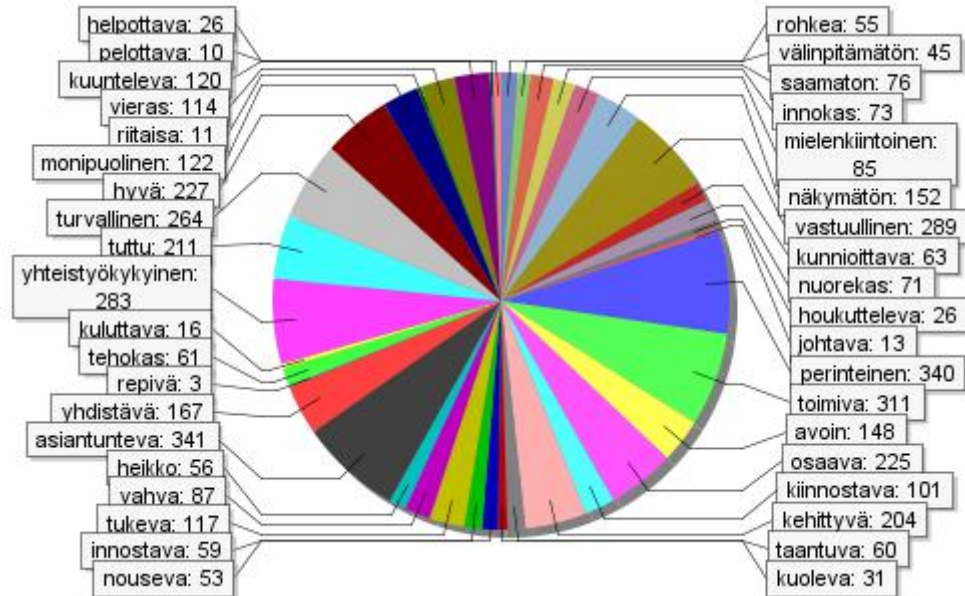
*Valitse väittämä, joka mielestäsi kuvaa ammattiosastoasi ja sen toimintaa parhaiten ja sijoita pallero asteikolla mielestäsi oikeaan kohtaan.*

Vastaajien määrä: 952

	1	2	3	4	5	
vanhanaikainen	22	67	350	352	114	uudistuva
jämähtänyt	34	84	346	325	125	aloitteellinen
sisäänpäin lämpiävä	47	86	279	285	216	helposti lähestyttävä
nukkuva	35	115	402	270	95	näkyvä paikallinen vaikuttaja
en koe kuuluvani tähän ryhmään	51	105	301	217	240	olen tiivis osa tätä ryhmää
turhaa	8	16	169	321	395	tärkeää
Yhteensä	197	473	1847	1770	1185	

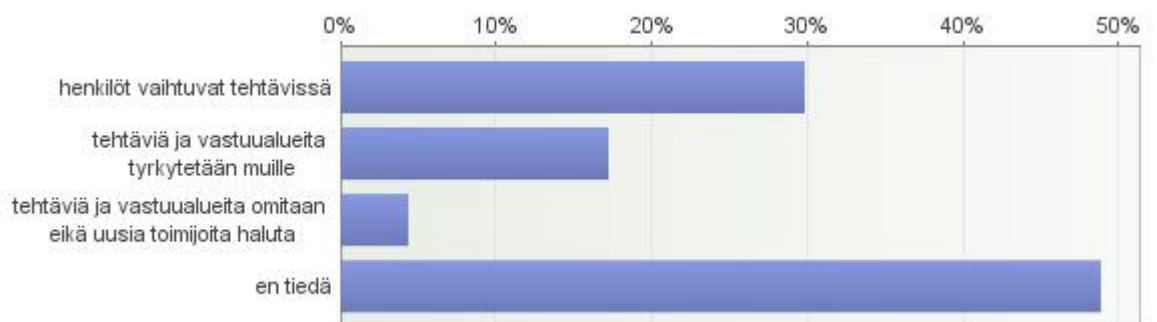
## 11. Valitse listasta 5 adjektiivia, jotka mielestäsi kuvaavat parhaiten SuPerin ammattiosastoa:

Vastaajien määrä: 952



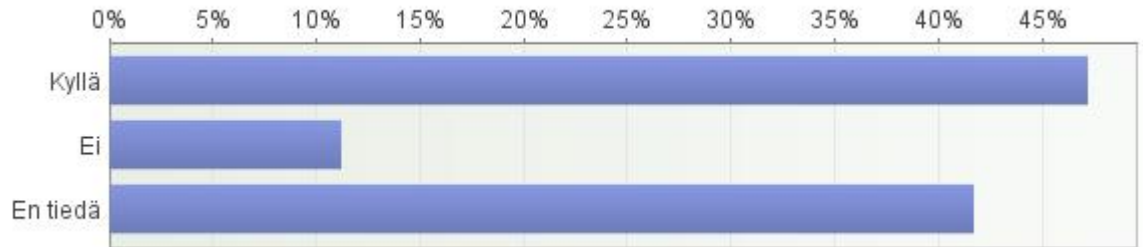
## 12. Mielikuvasi ammattiosastosi hallituksen tehtävien ja henkilöiden vaihtumisesta

Vastaajien määrä: 952



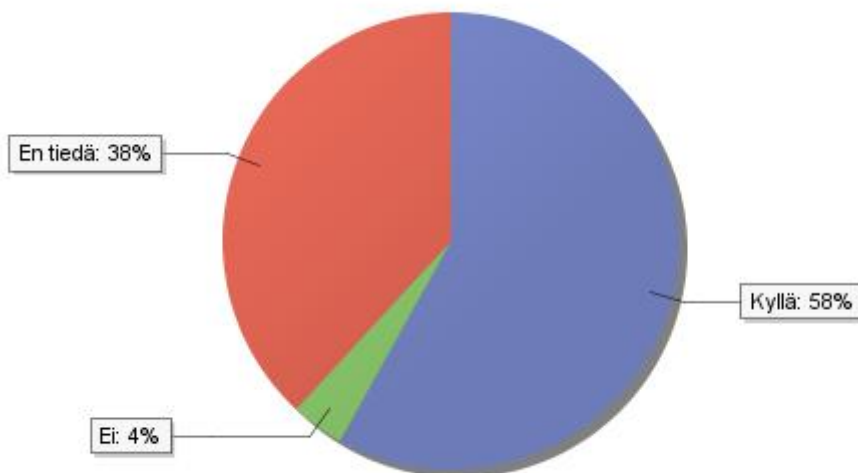
### 13. Päätetäänkö ammattiosastossasi asiat yhdessä jäsenten kanssa?

Vastaajien määrä: 952



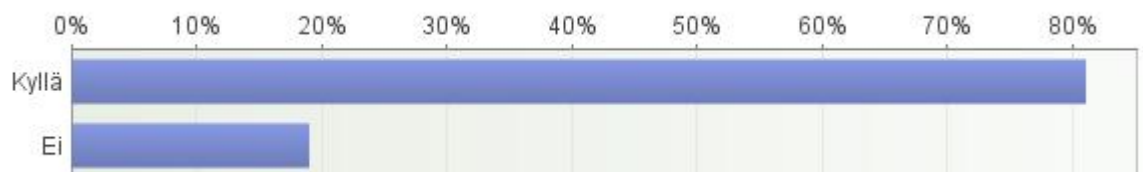
### 14. Onko ammattiosastosi jäsenkokouksissa mahdollisuus käydä vapaata keskustelua esimerkiksi työpaikkojen asioista tai esiin nousseista epäkohdista?

Vastaajien määrä: 952



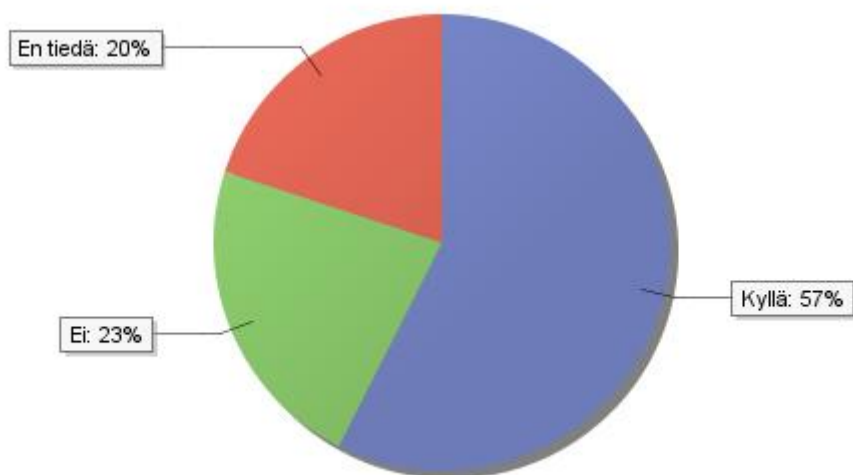
### 15. Onko sinulla mahdollisuus kysyä tai tehdä ideoita ammattiosastossasi?

Vastaajien määrä: 952



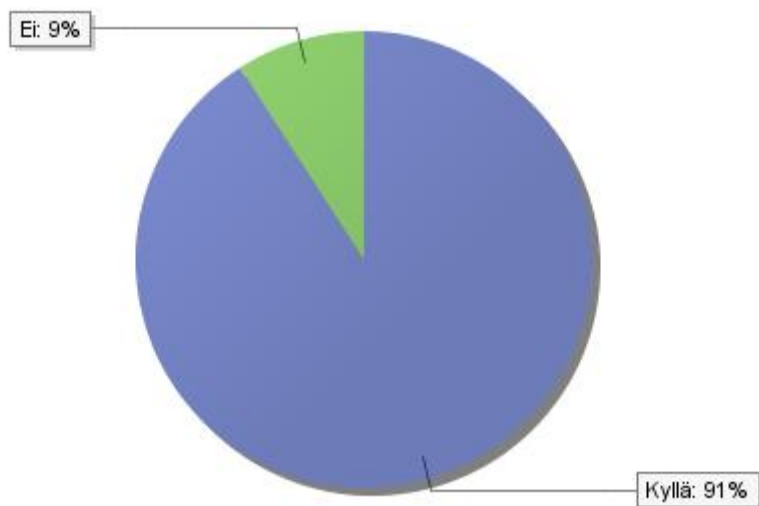
16. Järjestääkö ammattiosastosi riittävästi vapaa-ajan toimintaa ja virkistystoimintaa esim. retkiä, tapahtumia tai koulutusta?

Vastaajien määrä: 952



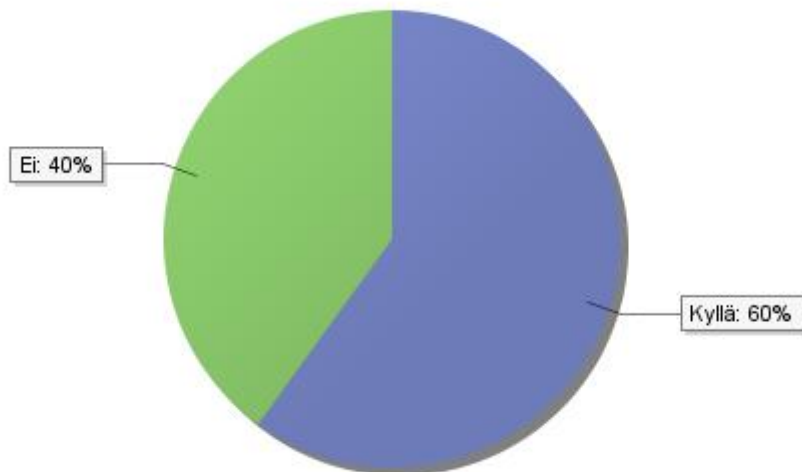
17. Koetko vapaamuotoisen toiminnan järjestämisen tarpelliseksi?

Vastaajien määrä: 952



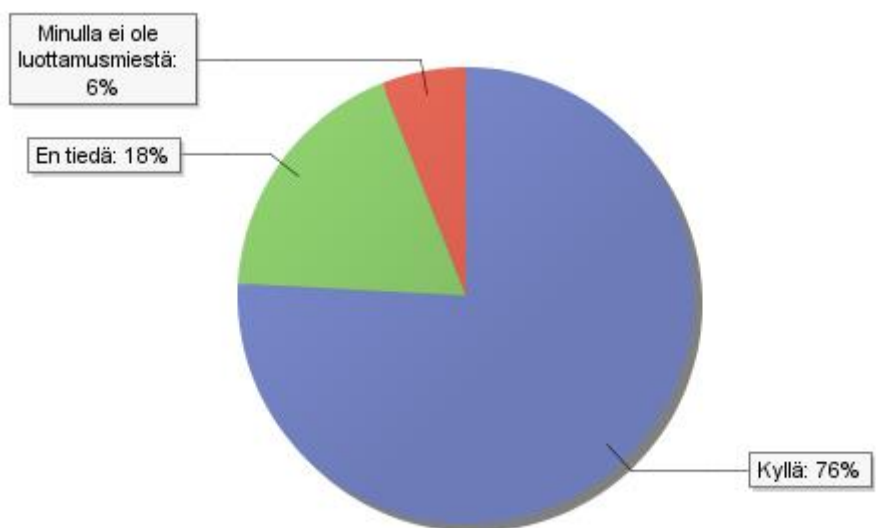
### 18. Voitko vaikuttaa vapaa-ajan ja virkistystoiminnan sisällön suunnitteluun?

Vastaajien määrä: 952



### 19. Tiedätkö kuka on luottamusmiehesi?

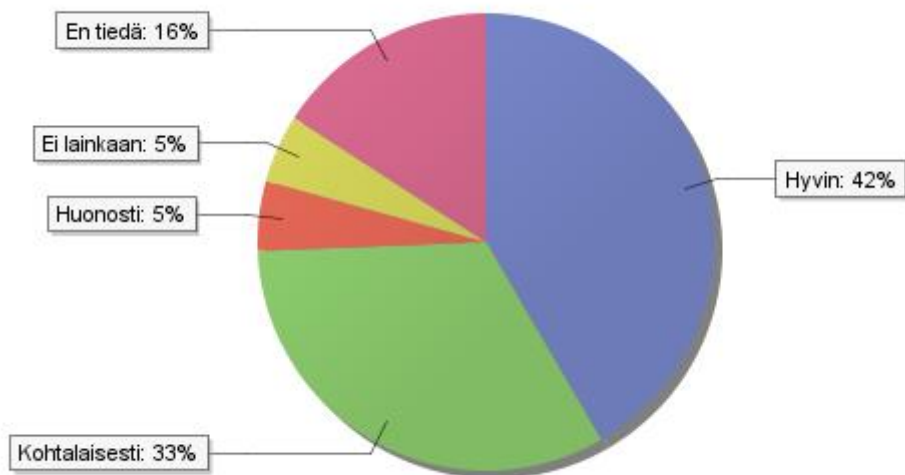
Vastaajien määrä: 952





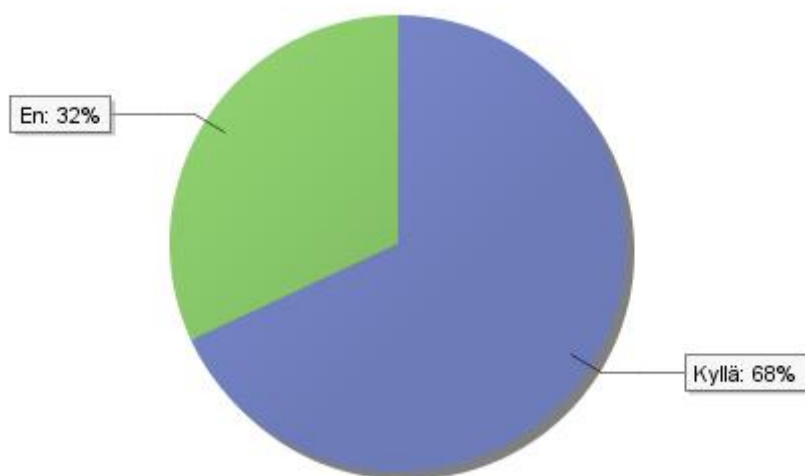
## 20. Kuinka ammattiosastosi on ajanut etujasi?

Vastaajien määrä: 952



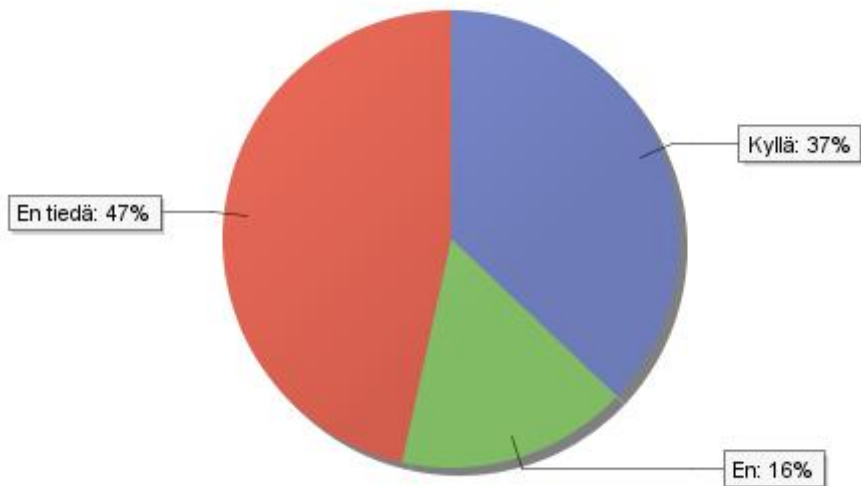
## 21. Saatko tietoa tulevista / käynnissä olevasta paikallisista neuvotteluista omalta ammattiosastoltasi?

Vastaajien määrä: 952



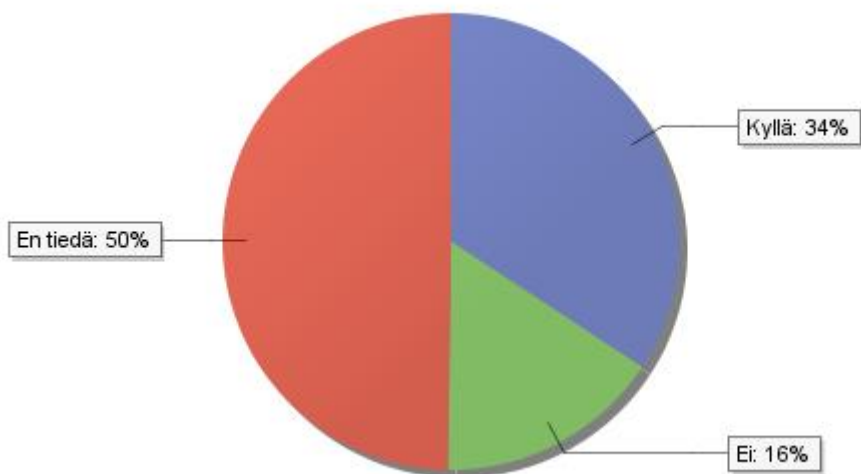
## 22. Voitko vaikuttaa tavoitteen asetteluun?

Vastaajien määrä: 952



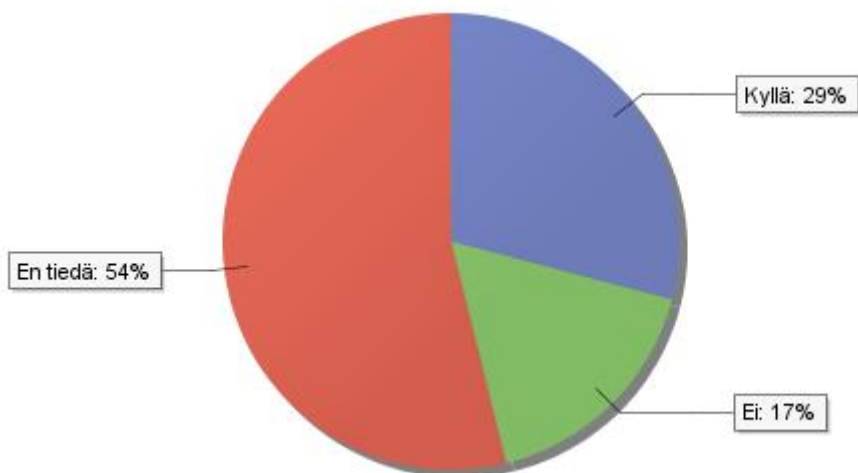
## 23. Käsitteleekö ammattiosasto neuvottelutavoitteet jäsenten kanssa?

Vastaajien määrä: 952



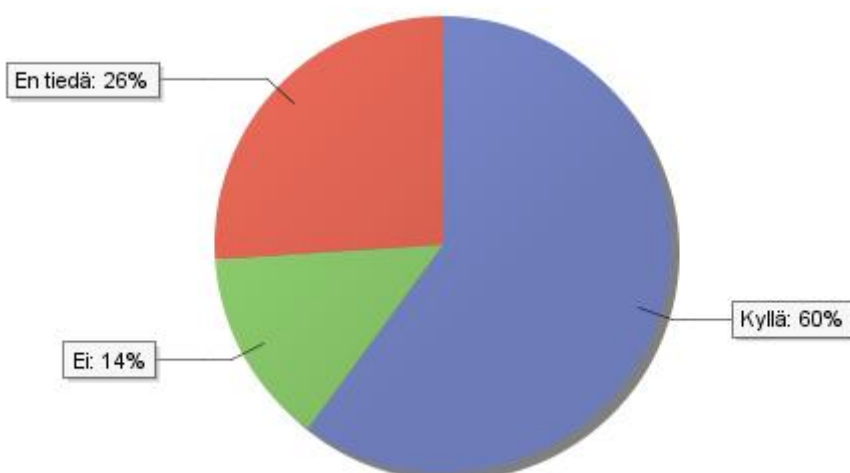
24. Hyväksyykö ammattiosasto paikallisen neuvottelutuloksen yhdessä jäsenten kanssa?

Vastaajien määrä: 952



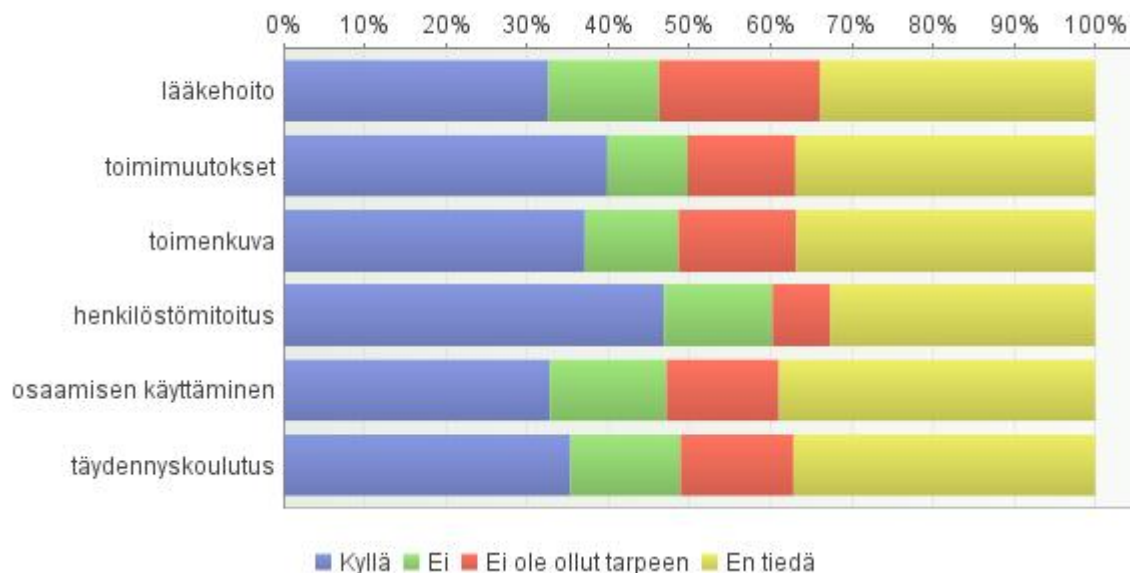
25. Valvooko luottamusmies / ammattiosasto, että työpaikallasi noudatetaan lakeja ja työehtosopimuksia?

Vastaajien määrä: 952



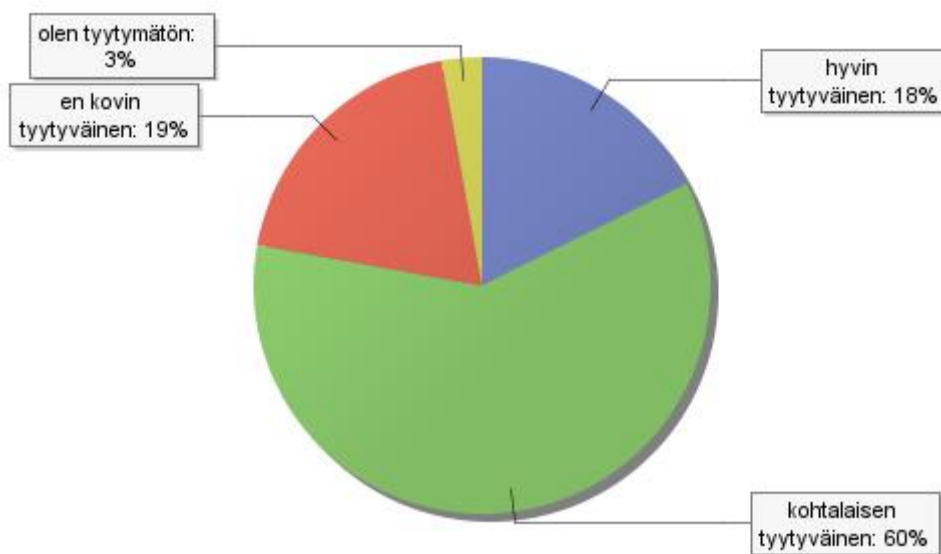
## 26. Onko ammattiosastosi ottanut kantaa esimerkiksi seuraaviin asioihin?

Vastaajien määrä: 952



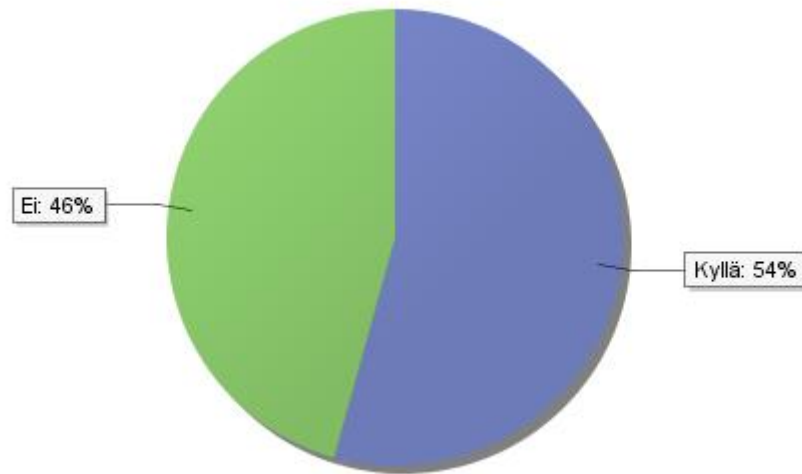
## 27. Oletko tyytyväinen ammattiosastosi panokseen ja työn tuloksiin ammatillisen edunvalvonnan saralla?

Vastaajien määrä: 952



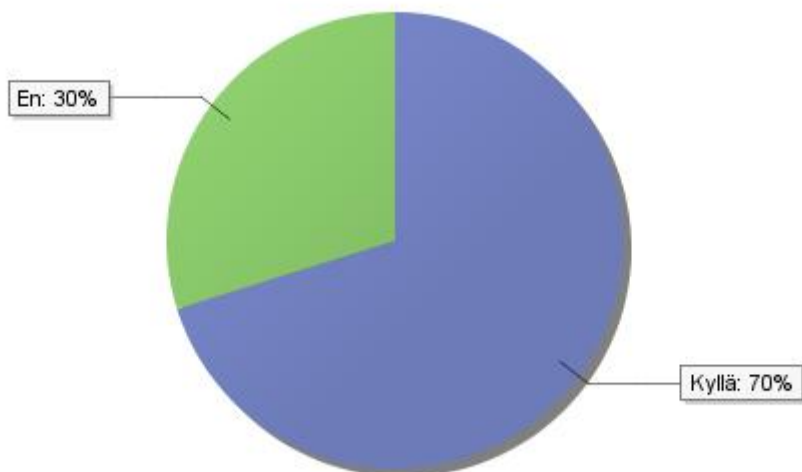
## 28. Näkyykö ammattiosastosi riittävän hyvin työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 952



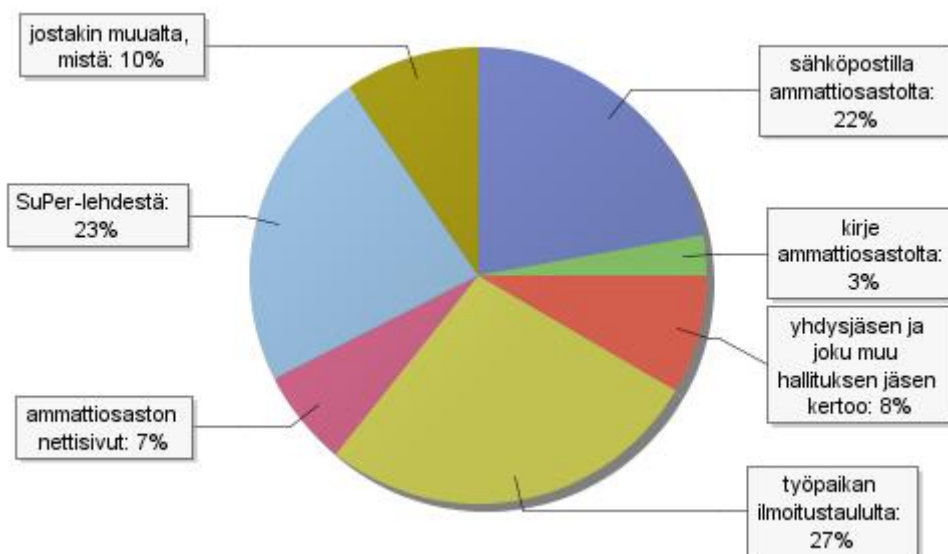
## 29. Saatko riittävästi tietoa ammattiosaston tapahtumista?

Vastaajien määrä: 952



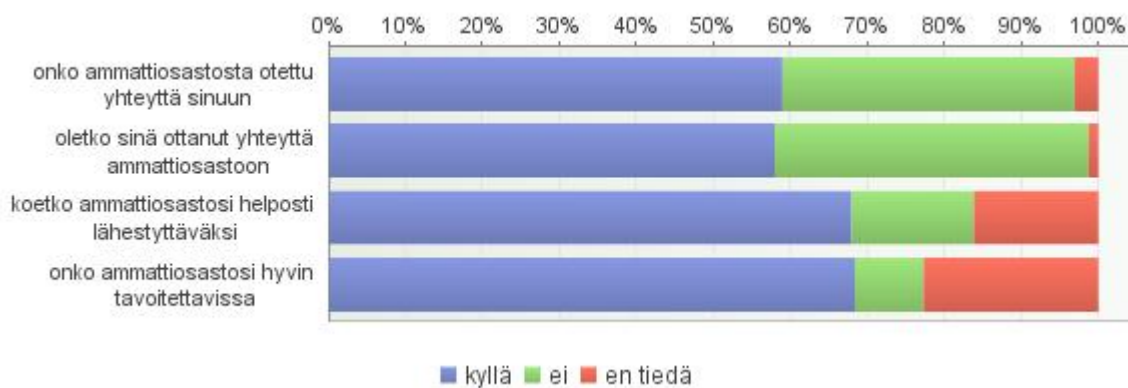
### 30. Mistä saat tietoa ammattiosastosi tapahtumista?

Vastaajien määrä: 952



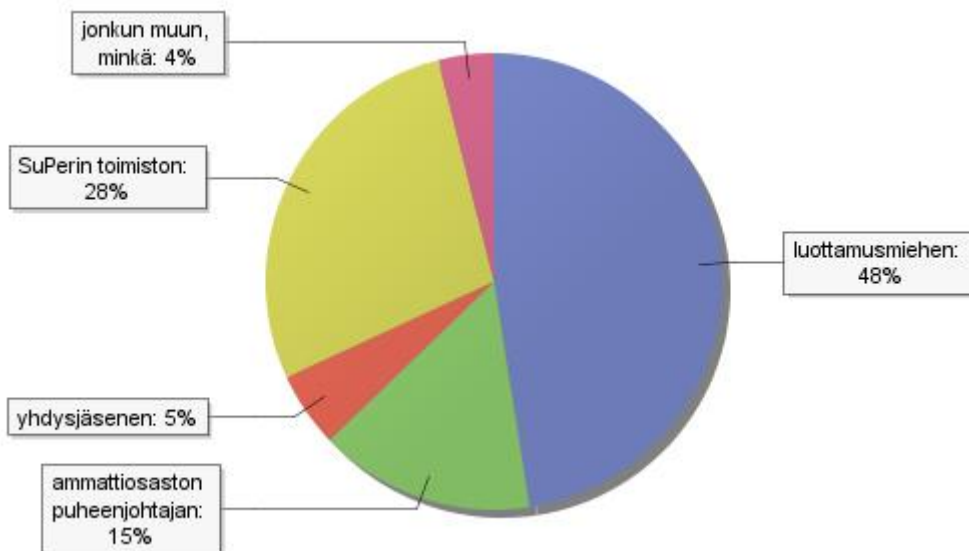
### 31. Yhteydenpito

Vastaajien määrä: 952



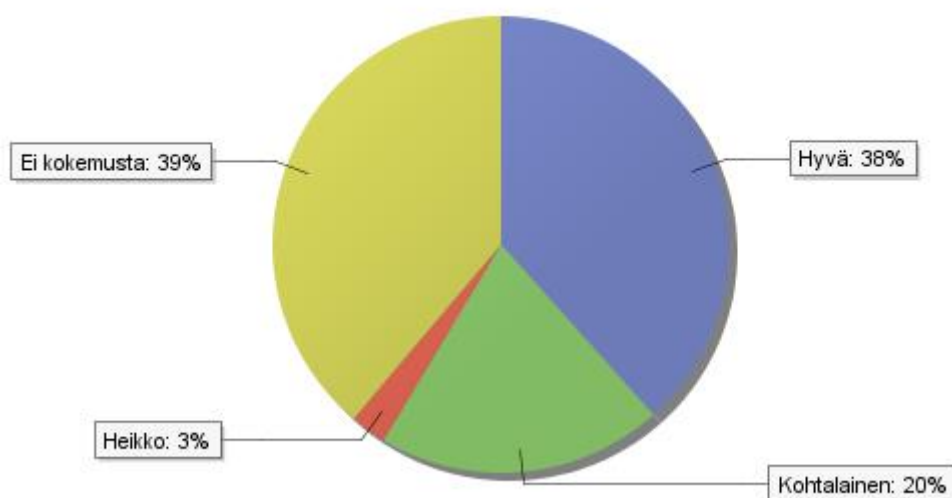
32. Jos työpaikallasi tai itselläsi on ongelma, johon tarvitset SuPerin apua. Kenen puoleen käännyt?

Vastaajien määrä: 952



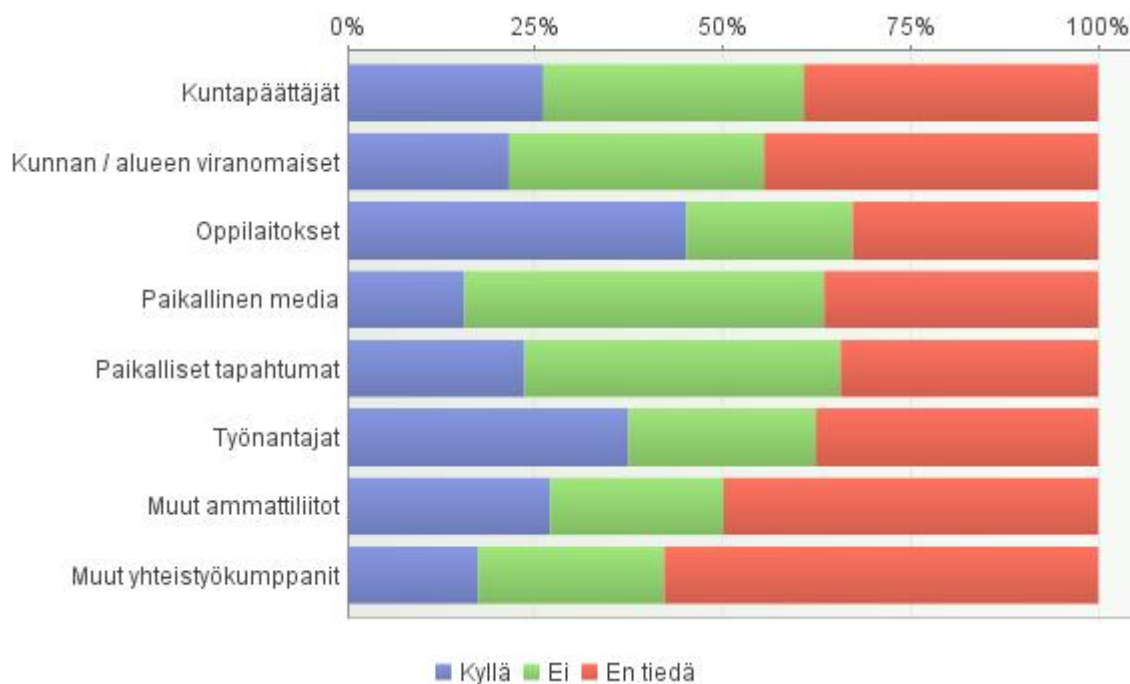
33. Jos olet käyttänyt ongelman ratkaisemisessa apuna henkilöstöedustajia, minkälainen heidän asiantuntemuksensa ja osaamisensa on ollut?

Vastaajien määrä: 930



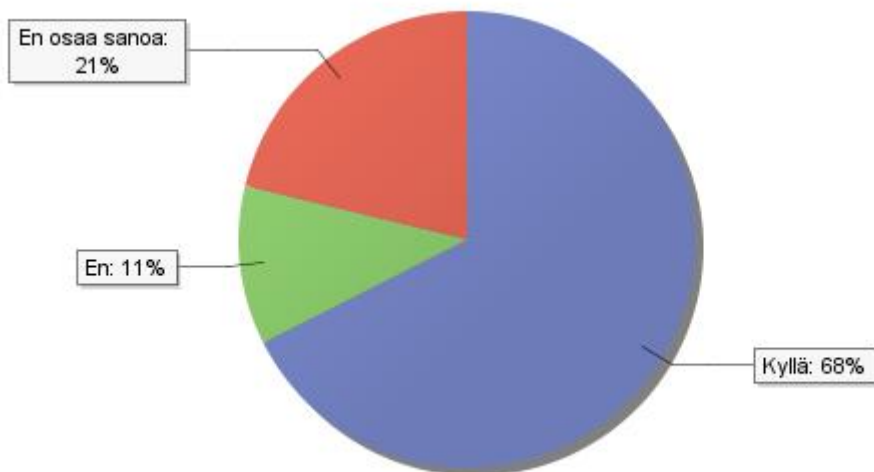
34. Näkyykö mielestäsi ammattiosastosi paikallinen vaikuttaminen riittävästi seuraavissa yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävässä toiminnassa?

Vastaajien määrä: 952



35. Koetko, että SuPerin ammattiosasto on yksi työelämän kehittäjistä?

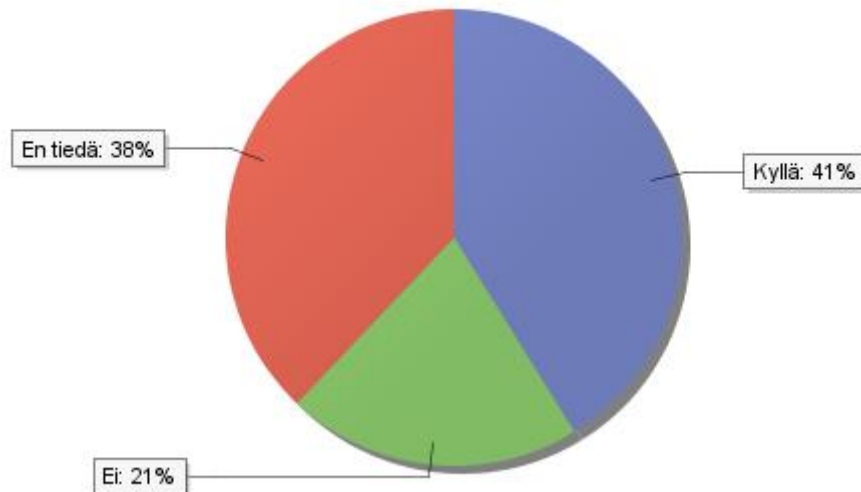
Vastaajien määrä: 952





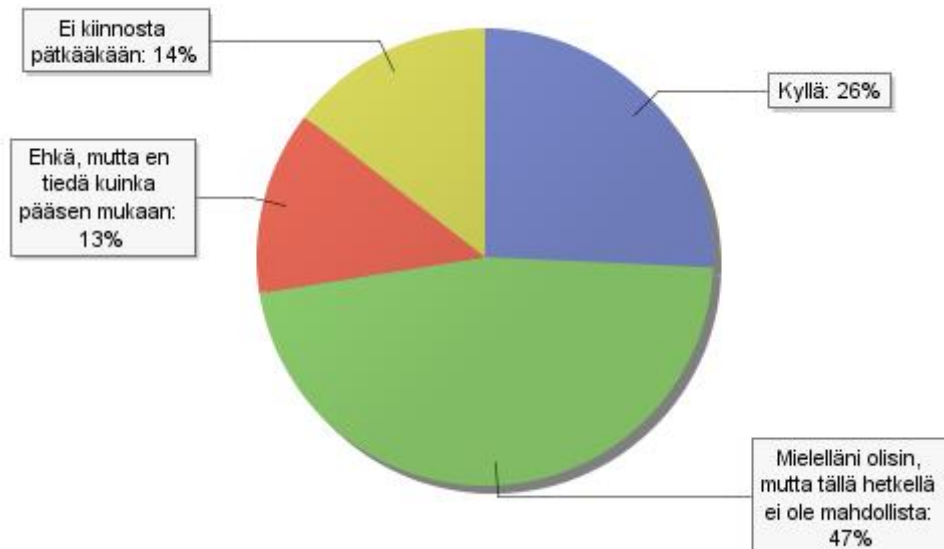
36. Onko sinulla vaikutusmahdollisuuksia kehittää työelämää ammattiosastosi kautta?

Vastaajien määrä: 952



37. Tahtoisitko olla aktiivisemmin mukana oman ammattiosastosi toiminnassa?

Vastaajien määrä: 952



38. Miten kehittäisit ammattiosastotoimintaa? Mitä itse olisit valmis tekemään ammattiosastossasi?

Vastaajien määrä: 365