



Sosiaali- ja terveysalojen ammattialaverkoston toiminnan organisoituminen Julkisten ja hyvin- vointialojen liitto JHL ry:ssä

Sirkka-Liisa Kähärä



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystalojen ammattialaverkoston toiminnan
organisointumisen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ssä

Sirkka-Liisa Kähärä
SYA520SJ
Opinnäytetyö
Joulukuu 2023

Sirikka-Liisa Kähärä

Sosiaali- ja terveysalojen ammattialaverkoston toiminnan organisoituminen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ssä

Vuosi

2023

Sivumäärä

51

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n sosiaali- ja terveysalan ammattialatoiminnan merkitystä ammattiin sitoutumisessa, työmarkkina-aseman, työelämä tietouden vahvistamisessa ja koulutustarpeisiin vastaamisessa sekä sitoutumisessa ammattiliiton jäsenyyteen. Tavoitteena oli vastata kysymyksiin, miten verkostomainen ammattialatoiminta vahvistaa sosiaali- ja terveysalan jäsenten ammatillista asiantuntijuutta ja miten ammattialatoiminta edistää ammattilaisten sitoutumista ammattiliiton toimintaan. JHL ry:n ammattialatoiminta on organisoitunut uudelleen alueellisiin ja valtakunnallisiin ammattialafoorumeihin eli -verkostoihin edellisellä edustajistokaudella vuonna 2021. Samalla perustettiin JHL ry:n ammatillisen kehittymisen asiantuntijayksikkö, jonka tehtävänä on vastata ammattialatoiminnasta JHL ry:n tasolla ja koordinoida eri ammattialojen verkostojen toimintaa. Opinnäytetyössä tutkittiin vuonna 2022 aloittaneiden sosiaali- ja terveysalan alueellisten ja valtakunnallisen verkoston toiminnan käynnistymistä, johtajuuden tai johtohahmojen, luottamuksen, sitoutumisen ja vuorovaikutuksen syntyä ja merkitystä.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat uudistuneessa sosiaali- ja terveysalan ammattialatoiminnassa mukana olevat ja aikaisemmin, ennen vuotta 2021, toiminnassa mukana olleet jäsenet. Tietoperusta käsitteli sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijuuden ja ammattialatoiminnan kehittymistä, verkostotoiminnan perusteita ja verkostomaisen ammattialatoiminnan mahdollisuuksia JHL ry:ssä. Tutkimusaineisto kerättiin laadullisena puolistrukturoituna teemahaastatteluna sosiaali- ja terveysalan jäsenistöä haastatteleamalla. Haastattelukysymykset oli ryhmitelty sen mukaan, missä vaiheessa jäsen oli ollut JHL ry:n ammattialatoiminnassa mukana. Haastateltavat merkittiin tunnisteilla satunnaisessa järjestyksessä ja haastattelut litteroitiin, luokiteltiin sekä ryhmiteltiin sisällön perusteella aineiston analysointia ja tulkintaa varten.

Sosiaali- ja terveysalan verkostomainen ammattialatoiminta edistää ammattilaisten yhteenkuuluvuutta, vahvistaa ammatillista asiantuntijuutta ja ammattiliiton jäsenyyteen sitoutumista. Ammattialatoiminnan alueelliset verkostot ovat kaikille avoimia, jolloin verkostomaiseen toimintaan sitoutuminen voi vaihdella jäsenestä riippuen. Valtakunnalliseen ammattialaverkoston valitaan jäsenet alueiden esitysten perusteella, jolloin valittavalla jäsenellä on näyttöä sitoutumisesta tavoitteelliseen ammattialatoimintaan JHL ry:ssä. Ammattialatoiminnan uudistuksessa perustettu ammatillisen kehittämisen asiantuntijayksikkö kehittää ammattialatoimintaa, tuottaa materiaalia ja luo palvelurakenteita, jotka vahvistavat työpaikoilla tapahtuvaa ammattialatoimintaa.

Ammattialaverkostojen ja hyvinvointialueiden toimintaa on syytä tutkia myöhemmin, kun toiminta on vakiintunut ja verkostojen roolit nousevat esiin vapaaehtoistoiminnassa. Toinen tutkimuskohde voisi olla valtakunnallisen verkoston ja sen jäsenistä nimetyn ydinryhmän yhteistyö yhteiskuntavaikuttamisessa. toiminnan kehittämisessä ja ammattialan tunnettuuden vahvistamisessa. JHL ry:n aluetoiminnan, ammatillisen kehittämisen yksikön ja ammattialaverkostojen yhteistyön edellytysten tutkiminen suhteessa muuttuvaan yhteiskuntaan voisi selkeyttää ammattialatoiminnan merkitystä ja mahdollisuuksia eri palvelualueilla.

Asiasanat: ammatillinen asiantuntijuus, verkostotoiminta, ammattialatoiminta, johtajuus, sitoutuminen, luottamus

Sirikka-Liisa Kähärä

Organisation of the Social Welfare and Health Care Occupational Sector Network at the Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL

Year	2023	Pages	51
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to study the significance of the social welfare and health care occupational sector activities at the Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL in committing to a profession, in strengthening the labour market position and working life awareness and meeting training needs, and in committing to a trade union membership. The goal was to find answers to how network-like occupational sector activities strengthen the professional competence of social welfare and health care sector members and how occupational sector activities improve the commitment of professionals to the trade union's activities. JHL's occupational sector activities were reorganised into regional and national occupational sector forums, or networks, during the previous Union Council term in 2021. At the same time JHL's professional development expert unit was established the task of which is to take responsibility for occupational sector activities at the JHL level and coordinate the activities of the various occupational sector networks. The thesis examines the launch of the social welfare and health care sector regional and national networks, which started up in 2022, the building and importance of leadership and leading figures, trust, commitment and interaction.

The target group of the study was members participating in the renewed social welfare and health care occupational sector activities and those who were already involved in the previous activities before 2021. The theoretical framework deals with the development of the social welfare and health care expertise and occupational sector activities, the basics of network activities and the opportunities for network-like occupational sector activities at JHL. The research material was collected as a qualitative semi-structured thematic interview by interviewing members of the social welfare and health care sector. The interview questions were grouped based on the stage at which the member had been part of JHL's occupational sector activities. The interviewees were marked with identifiers in random order and the interviews were transcribed, classified and grouped based on the content for the analysis and interpretation of the material.

The network-like social welfare and health care occupational sector activities promote the unity of professionals, strengthen professional expertise and commitment to membership in a trade union. The regional networks for occupational sector activities are open to all, whereby commitment to the network-like activities can vary between members. Members are selected for the national occupational sector network based on the regions' proposals, which means that a selected member has proof of commitment to goal-oriented occupational sector activities at JHL. The professional development expert unit established in the restructuring of the occupational sector activities develops occupational sector activities, produces material, and creates service structures that strengthen occupational sector activity at the workplace.

The activities of occupational sector networks and welfare sectors should be studied at a later date when the activities have become established and the roles of the networks come up in volunteer work. Another area of research could be the co-operation of the national network and a core group appointed from its members in societal influence, developing activities and boosting the prominence of the occupational sector. Studying the basis for co-operation between JHL's regional activities, the professional development unit and occupational sector

networks in relation to the transforming society could clarify the significance and opportunities of occupational sector activity in different service sectors.

Key words: professional expertise, network activities, occupational sector activities, leadership, commitment, trust

Sisällys

1	Johdanto.....	9
2	Sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillisuus	10
2.1	Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijuuden kehittyminen.....	11
2.2	Sosiaali- ja terveysalan ammattialatoiminta Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa 12	
3	Verkostotoiminta ammattialatoiminnan perustana.....	13
3.1	Tunteminen ja tasavertaisuus verkostoissa.....	13
3.2	Luottamuksen ja sitoutumisen merkitys verkostoissa.....	13
3.3	Verkostojen johtaminen.....	15
3.4	Vapaaehtoisuus verkostotoiminnassa.....	16
4	Ammattialatoiminnan kehittyminen ammattialaverkostoiksi	18
4.1	Kohti verkostomaisempaa ammattialatoiminnan rakennetta	18
4.2	Ammattialatoiminnan ja verkostojen rakentuminen	20
4.3	Ammatillisen kehittymisen yksikkö ja verkostot aloittavat toimintansa	22
5	Tutkimuksen tavoite, kohderyhmä ja tutkimusmenetelmät	24
5.1	Ammattialatoiminnan muutoksen tarve	25
5.2	Ammattialaverkostojen toiminta	27
5.3	Luottamus ja sitoutuminen alueellisen ja valtakunnallisen ammattialaverkoston toimintaan.....	29
5.4	Alueellisten ja valtakunnallisten verkostojen johtajat ja johtohahmot.....	30
5.5	Ammattialatoiminnan kehittäminen uudessa organisaatiomallissa ja verkostoissa	31
6	Tulokset	32
6.1	Ammattilaisten sitoutuminen alueellisten verkostojen toimintaan hyvinvointialueilla.....	32
6.2	Alueelliset edustajat muuttavat valtakunnallisen verkoston toimintaa	33
6.3	Ammatillisen asiantuntijuuden vahvistuminen verkostotoiminnassa	34
7	Pohdinta	35
7.1	Tutkimuksen eettisyys.....	36
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	37
8	Johtopäätökset ja jatkokehittäminen	39
8.1	Vapaaehtoistoiminta ammattialaverkostoissa.....	40
8.2	Ammattialatoiminta aluepalveluissa	41
	Lähteet.....	43
	Kuviot	47
	Liitteet	48

1 Johdanto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry on monialainen ammattiliitto. Ammattialaan liittyvä toiminta on ollut osana liiton toimintaa jo pitkään, esimerkiksi koulunkäynnin ohjaajat ovat aloittaneet ammatillisen verkostoitumisen jo 1980-luvulla. Ammattialatoimintaa ja nimettyjä ammattialaryhmiä on ollut osalle ammattialoja, joihin osa silloisen Kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liitto KTV:n jäsenistä on osallistunut. 2000-luvun alussa, ennen JHL ry:n perustamista vuonna 2005, aloitettiin keskustelu laajemmasta ammattialatoiminnasta ja eri ammattialaryhmien muodostamisesta. Toiminta on ollut jäsenlähtöistä, ammattialojen aktiivista riippuvaa ja kuulunut JHL ry:ssä sekä aluetoimistojen että keskushallinnon muutaman työntekijän vastuualueeseen. Osa ammattialatoiminnan ryhmistä on ollut aktiivisia toimijoita, jotka ovat järjestäneet työhyvinvointiin, työehtosopimuskysymyksiin ja yhteiskuntavaikuttamiseen liittyviä tilaisuuksia jäsenistölle JHL ry:n eri organisaatiotasolla.

JHL ry:n perustamisen jälkeen vuonna 2006 aloitettiin alueellisesti ammattialatoiminnan koordinointi: suunniteltiin toimintaa ja perustettiin alueellisia ammattialaryhmiä. JHL ry:n jäsenillä oli mahdollisuus hakeutua oman alan ammattilaisten kanssa yhteiseen toimintaryhmään, jolla oli tietämystä ammattialaan liittyvistä kehittämistarpeista ja ongelmista. Vuosina 2015-2016 ammattialatoiminnan ryhmät muutettiin valtakunnallisiksi, mikä aiheutti ammattialatoimijoissa epätietoisuutta. Tästä poikkeuksena oli Varsinais-Suomen alue, missä jatkettiin myös alueellista ammattialatoimintaa tiiviisti esimerkiksi hoitaja- ja koulunkäynnin ohjaajien verkostossa. Valtakunnalliseen toimintaan siirtymisen tarkoitus oli saada eri ammattialaryhmien valtakunnallisia näkemyksiä JHL:n ry:n vaikuttamistyötä varten.

Keväällä 2020 tehtiin JHL ry:ssä segmentointitutkimus 360, jonka tuloksissa todettiin, että merkittävimmin jäsenyyttä vahvistaa vahvan ammatillisuuden ulottuvuus. Ammattialatoiminnan merkitystä jäsenen sitoutumisessa ammattiyhdistysliikkeeseen pidetään tärkeänä. Ammattialatoiminnan todettiin olevan merkittävä osa jäsenoimintaa järjestöllisen- ja edunvalvontatoiminnan rinnalla. Alkusyksystä 2020 JHL ry:n hallitus asetti työryhmän, jonka toimeksiantona oli muotoilla malli ammattialatoiminnan organisoitumiseksi ja sen toiminnan tavoitteista syksyn aikana. Tehtävänä oli luoda toimenpiteitä, jotka mahdollistavat tiiviin ammattialatoiminnan ja paremman jäsenkiinnittymisen ammattialan kautta liittoon. Lisäksi on tärkeää tukea jäsenten ammatillista kehittymistä ja vahvistaa ammattialojen työmarkkina-asemaa. Työryhmä esitteli ammattialatoiminnan verkostomallin loppusyksystä 2020 JHL ry:n hallitukselle, joka hyväksyi verkostomaiseen ammattialafoorumeihin perustuvan toimintamallin.

Ammattialatoiminnan verkostomallin organisointi on käynnistetty vuoden 2021 syksyllä ja vuonna 2022 ammattialaforumit ovat alueellisesti ja valtakunnallisesti käynnistyneet. Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon kuuluu sadoilla eri ammattinimikkeillä toimivia jäseniä, joiden tietoja ja taitoja tarvitaan ammatillisten ongelmien esiin nostamisessa ja oman ammatin sekä työn kehittämiseen liittyvissä ratkaisuissa, ammatillisen koulutuksen - ja työelämän lainsäädännön kehittämisessä. Eri alojen ammattilaiset haluavat myös oman ammatillisen asiantuntijuuden vahvistamista, kouluttautumista ja oman työn suunnitelmallista kehittämistä. (JHL ry, internet-sivusto. Työelämä, ammattialat)

Opinnäytetyön tavoitteena on vastata kysymyksiin, miten ammattialaforumit eli -verkostot vahvistavat jäsenten ammatillista asiantuntijuutta ja JHL ry:n sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten sitoutumista ammattiliiton toimintaan. Opinnäytetyössäni keskityn sosiaali- ja terveysalan ammattialatoiminnan alueellisten ja valtakunnallisen verkostojen rakenteen ja toiminnan tarkasteluun.

2 Sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillisuus

Sosiaali- ja terveydenhuollon koulutus takaa ammatinharjoittamisen aloittamiseen tarvittavan tietopohjan. Muuttuva ja pirstaloituva työelämä edellyttävät sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiltä oman kokemustiedon hyödyntämistä, laaja-alaista osaamista ja luovuutta ammatissa toimimiseksi. Henkilöstön suoritukset ja tuotetut palvelut ovat kiinteässä yhteydessä työnantajan vaatimaan tulokseen. Samaan aikaan yhteiskunnassa muuttavat organisaatiot ja lainsäädäntö odottavat työntekijöiden kykyä sitoutua entistä tiiviimmin työhön ja ammatilliseen kasvuun. (Wallin 2012, 11-12; Haapa-aho 2011, 6.) Työhön hakeutuvien ikäluokkien pientyminen ja ammattitaitoisten työntekijöiden eläköityminen edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilta vahvempaa osaamista. Pysyvän henkilöstön merkitys korostuu, kun työntekijöiden puute ja sijaisten määrän kasvu mm. erilaisten ostopalvelujen kautta, edellyttävät vahvaa ammattitaitoa, osaamista ja kokemusta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työssä vaikuttaa persoonallisuus. Ammattitaito kehittyy työssä saadun kokemustiedon ja persoonallisuuden vaikutusten myötä. Lisäkoulutusta tarvitaan työhön kuuluvien muuttuvien menetelmien, käytäntöjen ja tekniikan kehittymisen takia. Aktiivinen osallistuminen työnantajan järjestämiin koulutuksiin tulkitaan sitoutumiseksi ammattitaidon kehittämiseen ja työnantajaan. Parhaimmillaan ammattitaito on oman toiminnan reflektointia ja kyseenalaistamista, opittujen tietojen sekä kokemustiedon hyödyntämistä. (Wallin 2012, 12.) Ammatillista toimijuutta on aiemmin tarkasteltu hyvin yksipuolisesta näkökulmasta liittyen työntekijän tekemiin valintoihin tai päätöksentekoon, taitoina tai kykyinä tai vaikuttamismahdollisuuksina omaan ammatti-identiteettiin liittyen. Yksipuolistamisen sijaan ammatillinen toimijuus pitää nähdä moniulotteisena erilaisena rakenteista

koostuvana kokonaisuutena, ulottuvuutena työhön, valintoihin ja vaikuttamiseen. (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä ja Eteläpelto 2017, 15-16.)

2.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijuuden kehittyminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijavalinnan pitäisi kohdistua tekijöihin, jotka varmistavat edellytykset asiantuntijuudessa kehittymiselle. Asiantuntijuus nousee esiin ongelmallisissa työhön liittyvissä tilanteissa ja kyvystä tehdä ratkaisuja tilanteen muuttamiseksi. (Kosonen 2005, 39-40.) Asiantuntijuus koostuu monista osista. Sen muodostumiseen tarvitaan persoonallisuuteen liittyviä osia, korkeatasoista ja perusteellista koulutusta, tutkintoon perustuvaa pätevyyttä ja työkokemusta. Samalla siihen liittyy ongelmaratkaisun kykyä, tietämykseen perustuvia taitoja, kykyä toimia muutoksessa ja sidonnaisuutta toimintaan sekä tilanteeseen. (Mäkipää ja Korhonen 2011, 13.)

Asiantuntijuus vaatii jatkuvaa kouluttautumista, ajantasaisen tiedon hankkimista, josta on arvoa itselle, työyhteisölle ja asiakkaille. Asiantuntijuuteen kuuluu tiedon soveltaminen ja päätöksenteko yhteistyössä erilaisten työryhmien kanssa. Asiantuntijoiden taitojen hyödyntäminen erilaisissa tiimeissä ja ryhmissä edistävät myös asiantuntijuuden vahvistumista. Asiantuntijuus on jatkuva prosessi, joka vaatii yksilöltä vastuullisuutta. Asiantuntijuuden vahvistaminen ja kehittäminen vaatii myös osaavaa esimieshyötyä ja suunnitelmallisuutta johdolta. Asiantuntijuus on syvää ammatillista pätevyyttä. Asiantuntijuutta ei ole sidottu ammattitaitoon vaan laajempaan aihealueeseen tai siihen liittyvään ongelmien ratkaisukykyyn, joka vaatii uutta osaamista ja tiedon jakamista. Asiantuntijuus perustuu teoreettisen tutkitun tiedon hyödyntämiseen ja käytännön osaamisen perustaan. (Mäkipää, ym. 2011, 13-14; Haapa-aho 2011, 55.)

Asiantuntijuus kehittyy oppimisen myötä, kykyyn ymmärtää ja yhdistää monimutkaisia asiayhteyksiä sekä pystyä hallitsemaan niitä. Asiantuntijuuden kehittymistä luokitellaan esimerkiksi neljällä eri vaiheella: Novisiivaiheessa tarkastellaan omaa itseään, epäillään osaamista ja kokonaiskuva omasta osaamisesta on vajaa. Asiakaskeskeisessä kehitysvaiheessa nähdään toiminnan kohde, asiakas tai potilas. Ymmärretään, että osaaminen vaatii paljon muutakin kuin opittuja toimenpiteiden toteuttamista. Prosessikeskeisessä vaiheessa henkilön yksilölliset erot alkavat näkyä, pohditaan yhteistyötä kohderyhmän kanssa ja havaintaan kokonaisuuksia. Taitavan ammatillisen toiminnan vaiheessa työntekijä ymmärtää osien ja kokonaisuuksien riippuvuuden. Hän on tietoinen omista kyvyistään ja kykenee ratkaisemaan muitakin kuin ammatillisia ongelmia sekä kehittämään työtänsä. (Mäkipää, ym. 2011, 14-15.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kouluttajilta vaaditaan monipuolista pätevyyttä. Myös kouluttajien on pystyttävä reflektoimaan omaa toimintaansa suhteessa muuttuvaan ympäristöön ja koulutettaviin ammattilaisiin. Ammattilaisten yhteistyö- ja tiimityöskentelytaitojen vahvistaminen edistää työyhteisöjen kehittymistä. Ammattilaisilta ja kouluttajilta

vaaditaan kyvykkyyttä tunnistaa erilaisten kulttuuristen taustojen merkitys sosiaali- ja terveydenhuollon työssä ja asiakkuudessa. (Koskimäki, Lähteenmäki, Mikkonen, Kääriäinen, Koskinen, ym. 2020, 669.)

2.2 Sosiaali- ja terveysalan ammattialatoiminta Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa

JHL ry:n sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset työskentelevät erilaisissa sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, kuten lähihoitajina, henkilökohtaisina avustajina, hoiva-avustajina, sairaanhoitajina, terveydenhoitajina, ohjaajina, geronomeina ja välinehuoltajina. Erilaiset hoitoon ja hoivaan, kuntoutukseen ja huolenpitoon sekä kasvatukseen liittyvät tehtävät kuuluvat ammattilaisten työhön. JHL ry:n jäseniä on työssä sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimialoilla, kuten lastensuojelussa, vanhusten-, vammaisten-, mielenterveys-, päihde- ja terveyspalvelussa. JHL ry neuvottelee työehtosopimuksista useammalla sopimussektorilla, joita ovat muun muassa Sote-sopimus, Y-SOS-TES, Terveyspalvelualan työehtosopimus ja Valtion VES-TES. (JHL ry, internet-sivusto. Sosiaali- ja terveyspalveluala)

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoiminnan palvelut järjestetään Suomessa vuoden 2023 alusta 21 hyvinvointialueen toimesta. Uudistuksen tarkoituksena on vahvistaa edellä mainittujen palvelujen tuottavuutta, kustannusten hillintää ja ennen kaikkea kaventaa ihmisten hyvinvointi- ja terveyseroja. Sosiaali- ja terveydenhuollossa on monia haasteita, jotka liittyvät aiemmin kuntien kykyyn tuottaa riittäviä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluita, kustannusten nousuun ja väestön ikääntymisestä johtuviin kustannusten kasvuun. Ongelmia on perinteisesti yritetty ratkaista sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteita muuttamalla tai kehittämällä. Nämä organisaatio ja järjestämisvastuuseen liittyvät muutokset kohdistuvat paitsi palvelujen saajiin myös moniammatilliseen henkilöstöön. Uudet rakenteet ja johtamisjärjestelmät eivät enää välttämättä tue ammattialaryhmien rajoja ja tehtävänjakoa. (Lammintakanen, Rissanen, Peronmaa-Hanska, Joensuu ja Ruottu 2016, 7-8.)

Vaatumukset monialaisten ongelmien ratkaisemiseksi yhteistyössä eri ammattilaisten kanssa ovat kasvaneet myös sen takia, että asiakkaita ja potilaita pystytään hoitamaan laadukkaammin, nopeammin ja kustannustehokkaammin eri tilanteissa. Työelämä painottaa yhä enemmän monialaista asiantuntijuutta asiakkaiden ja potilaiden hoidossa. Ammattiin liittyvä elämäkokemus näkyy sosiaali- ja terveysalalle hakeutuneiden kyvyssä oivaltaa ja osata ammatilliseen toimintaan liittyviä asioita sekä kantaa vastuuta ja arvostaa kollegoiden kokemusta. Sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä nousee esiin persoona, hoidon ja hoivan asiantuntijuus ja ammatillisuus, joka tarkoittaa vuorovaikutuskykyä, empatiaa, motivaatiota ja kykyä toimia erilaisten ammattilaisten kanssa. Moniammatillinen yhteistyö kattaa myös tiedonvaihdon, tehtävien ja kokemusten sekä johtajuuden jakamista yli organisaatorajojen. Kysymys on vuorovaikutusprosessista, jossa jokaisen moniammatillisen ryhmän jäsenen olisi osallistuttava yhteisen ongelman ratkaisuun. Moniammatillisen ryhmän yhteistyökyky, vuoropuhelu, osaaminen ja

persoonallisuus sekä työn koordinointi vaikuttavat siihen, onko lopputulos parempi kuin esimerkiksi yhden asiantuntijan tekemät toimenpiteet. Sosiaali- ja terveydenhuollossa eri ammattiryhmien edustajilla on todennäköisesti erilainen käsitys johtajuudesta, käytännöistä ja organisaation johtamisesta, joka myös vaikuttaa moniammatillisen ryhmän tai verkoston ryhmädynamiikkaan, saavutuksiin ja ammattilaisten motivaatioon. (Kosonen, 2005, 220, 226; Lammintakanen, ym. 2016, 8-11.)

3 Verkostotoiminta ammattialatoiminnan perustana

Verkostoissa saatavaa hyötyä ovat tiedon, ymmärryksen ja osaamisen leviäminen sekä tehokkaampi tiedon omaksuminen ja käytäntöön vieminen. Verkostoitumista on edistänyt teknologian kehitys, joka on mahdollistanut erilaisten yhteisten tietopalustojen rakentamisen ja tapaamisen sähköisten alustojen kautta. Verkostotoimintaa pidetään yhteistyötä helpottavana, aikaa säästävänä, joustavana toimintamallina, joka tavoittaa osallistujia ja julkisuutta laajemmin kuin hierarkkiset organisaatioihin tiivistä jäsentyvät työryhmät. Lisäksi yhteisen mehen löytäminen tavoitteiden, ratkaisujen ja verkoston jäsenten oppimisen kautta tuottaa verkostotoiminnalle hyötyä. (Järvensivu 2019, 107-110; Vanhatalo 2014, 15-16.)

3.1 Tunteminen ja tasavertaisuus verkostoissa

Yhteiset tavoitteet eivät ole aina verkoston toiminnan edellytys vaan se voi olla myös tulos. Verkostot muodostuvat esimerkiksi yksilöistä, joilla on samaan ammattialaan kuuluvia työtehtäviä. He sitoutuvat toisiinsa ammattiliiton jäsenyyden kautta, ovat yhteydessä toisiinsa ja muodostavat ammattialaan perustuen yhtenäisen ryhmän. Monimuotoiset intressit esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnassa ja politiikassa voidaan saavuttaa luottamuksen rakentamisella ja sitoutumisella yhteiseen tavoitteeseen kuten jäsenen vaikutusmahdollisuuksiin tai seuraavan vuoden talousarvioon. Tällöin tarvitaan yhteisen kehittämisen prosesseja ja kykyä organisoida yhteistyöprojekteja, joka tarkoittaa sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta verkoston jäsenten kesken. Toimiva yhteistyö näkyy ulospäin, joka houkuttelee mukaan uusia jäseniä. Uudet jäsenet tuovat verkostotoimintaan uusia ideoita. Verkostojen toiminnan haasteena onkin, että miten pidetään toiminta houkuttelevana, kehittävänä ja mahdollisimman avoimena, jotta saadaan uusia toimijoita mukaan tuomaan uusia näkemyksiä toimintaan. (Järvensivu 2019, 107-110; Puustinen 2017, 34; Vanhatalo 2014, 21.)

3.2 Luottamuksen ja sitoutumisen merkitys verkostoissa

Verkostotoiminta vaatii luottamusta, joka on vahva sitoutumisen osoitus verkoston yhteistoi-
mintaan, tavoitteisiin ja tietojenvaihtoon. Luottamuksen osoitus voi olla laskelmoitua tai vaitonvaraista. Luottamuksenosoitus on myös riskinottamista. Verkostotoiminnassa se tarkoittaa heittäytymistä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, oman panoksensa antamiseksi, jotta

verkoston toiminta on tavoitteellista ja tuloksellista. Luottamus voi syntyä silloin kun verkoston toiminta on sujuvaa, tavoitteisiin etenevää tai silloin kun kohdataan vaikeuksia, tarvitaan yhdessä toimimista ja joudutaan pohtimaan erilaisia vaihtoehtoja edetä verkostotoiminnassa. (Järvensivu 2019, 82-95.) Sitoutuminen verkostotoimintaan vaatii kiinnostusta, yhteenkuuluvuutta ja riippuvuutta verkostoon. Verkoston kiinteys, jäsenten yhteenkuuluvuus ja riippuvuus mittaavat verkoston koheesiota eli sitoutumisen astetta. Verkostotoiminnasta saatava hyödyt, toiminnan tulokset, omat osallistumismahdollisuudet ovat asioita, joita verkoston jäsenet pohtivat omien resurssien, työpanoksen ja ajankäytön kautta (Vanhatalo 2014, 27-28.)

Luottamus rakentuu uskemuksesta toisen hyvyyteen, tietoisuudesta omaan ja muiden osaamiseen ja kykyihin sekä inhimillisyydestä ja tavoitteeseen orientoitumisesta. Yleensä osaavat, kyvykkäät ja yhteiseen tavoitteeseen pyrkivät ihmiset osallistuvat verkostotoimintaan, eivät pahantahoiset. Luottamuksen myönteinen kierre vahvistuu osaamisen ja kykyjen kautta. Verkostotoimijat, joilla on osaamista, onnistumisen kokemusta ja kykyä toimia erilaisissa tilanteissa, herättävät luottamusta. Vahva luottamus ja sitoutuminen verkoston toimintaan vahvistaa ja mahdollistaa yhteistyön ja epävarmuuden sietämisen, mutta myös riskien ottamisen. Verkostojen toimintaan liittyvät myös tavoitteet, hyödyt, joita verkostojen jäsenet odottavat saavansa verkostomaisesta toiminnasta. Verkostomaisen toiminnan uhkana ovat epäselvät tehtävät työnjakoon ja vastuisiin liittyen sekä liian tiukat normit, jotka vaikeuttavat tavoitteiden asettamista, tulosten saavuttamista ja hedelmällistä vuorovaikutusta. Verkoston jäsenten erilaiset tavoitteet voivat olla lähde konflikteille ja vahvistavat opportunistista käytöstä sekä vaikuttavat suoraan verkoston toimintaan ja objektiivisiin tuloksiin. (Järvensivu 2019, 92-95; Nykänen 2017, 41-42; Vanhatalo 2014, 23-24.)

Verkostojen toiminta ei ole pelkästään onnistumista ja osaamisen vahvistamista, vaan jokainen verkosto kokee epäonnistumisia, ei pääse ongelmanratkaisuisaan eteenpäin ja kokee tavoitteeseen liittyvää epävarmuutta. Epäonnistuminen ja haavoittuvuus voi vahvistaa verkoston toimijoita ja toimia voimavarana, mikäli he kykenevät käsittelemään myös epämiellyttäviä tuntemuksia ja hakemaan uusia ratkaisuja olemassa oleviin ongelmiin. Haavoittuvuus mahdollistaa, että epäonnistumisista pystyy oppimaan ja vahvistamaan omaa osaamistaan ja kyvykkyyttään. Epävarmuutta voidaan vähentää johdonmukaisella toiminnalla, joka myös herättää luottamusta. Päätöksenteon avoimuus, tasavertaiset mahdollisuudet saada tietoa ja vaihtaa mielipiteitä sekä tulla kuulluksi vahvistavat verkoston toimintakykyä. Verkostotoiminnassa on tärkeää luoda avoin ilmapiiri, joka sallii osaamisen, epäonnistumisen, haavoittuvuuden ja toimintamallin näiden tilanteiden purkamiseksi johdonmukaisesti. (Järvensivu 2019, 82-95; Vanhatalo 2014, 39.)

Verkostotyö on luottamusta toisiin ja lupauksen pitämiseen. Jos lupauksia ei pidetä voi olla hankalaa edetä verkoston asettamiin tavoitteisiin. Siksi on tärkeää pohtia etukäteen, miten lupauksia annetaan, miten lupaukset vahvistavat luottamusta ja miten lupauksen antajat

sitoutuvat toteuttamaan antamansa lupaukset. Kyvykkäät verkostojen johtajat ja koordinaattorit tunnistavat, ketkä verkostossa osaavat parhaiten eri asioita. Osaamiseen ja kykyihin vetoaminen herättää osallistujassa halun toteuttaa tehtäviä, mutta ei sinänsä mahdollista vielä sitoutumista tehtävään. Sitoutuminen verkostotoimintaan, yhteisiin tavoitteisiin ja tulokseen tarkoittaa jäsenelle oman osaamisen ja kykyjen jakamista, oman motivaation vahvuutta. Se tarkoittaa oman näkökulman ja merkityksen esiin tuomista, kiinteää suhtautumista tehtävään ja ratkaisukykyä esteisiin sekä avointa suhtautumista niihin mahdollisuuksiin, joita verkostotyössä tulee vastaan. Lisäksi sitoutuminen tarkoittaa hyvin vahvaa tunne- ja tahtotilaa sekä keinojen valintaa päämäärään, joka viime kädessä osoittaa annetun lupauksen pitämisen. Kokeneet johtajat ymmärtävät, että lupauksen antajia, jotka haluavat toteuttaa tehtäviä, täytyy myös tukea. Jokainen verkostoissa toiminut tietää, että lupaukset eivät tuota tuloksia, vaikka olisi paljonkin mahdollisuuksia, vaan tarvitaan keinoja, joilla voidaan päästä yhdessä asetettuihin tavoitteisiin. (Järvensivu 2019, 99-106.)

3.3 Verkostojen johtaminen

JHL ry tavoittelee verkostoihin perustuvalla ammattialatoiminnalla hyötyjä, jotka edistävät ammattialojen valtakunnallista näkyvyyttä, lainsäädäntöön vaikuttamista ja ammatillisen koulutuksen kehittämistä. Ammattialatoiminnan kautta halutaan nostaa esiin työsuojeluun, työhyvinvointiin ja ammattiasioissa työehtosopimukseen liittyviä kysymyksiä. Verkostomaisen ammattialatoiminnan tavoitteena on edistää jäsenten omaa ammatillista kehittymistä ja liiton ammattialatoiminnan merkityksen vahvistamista. Samalla halutaan edistää yksittäisen jäsenen kiinnittymistä nykyistä vahvemmin ammattiliiton toimintaan mukaan. Ammattialatoiminnan verkostomaisuus myös herättää kysymyksiä, voidaanko edellä mainitut tavoitteet saavuttaa ja johdetaanko ammattialatoimintaa JHL ry:n organisaatiosta käsin vai onko verkostomainen toiminta itseohjautuvaa, alueellisten ja valtakunnallisen verkoston jäsenten toimesta tapahtuvaa. Verkostojen johtamisen perusteita ovat luottamuksen rakentaminen ja sen ylläpitäminen verkoston jäsenten kesken. Todellisuudessa verkostotoiminta on monimutkaista, välillä ristiriitaista, tempoilevaa ja joskus eri tavoitteisiin suuntautunutta.

Johtajuutta ja siihen kuuluvia toimintamalleja tarkastellaan usein suhteessa johdettavaan kohteeseen, kuten organisaatioihin, hierarkkisiin järjestelmiin tai verkostoihin. Verkoston johtaminen, varsinkin vapaaehtoisesti muodostuneen toimintaryhmän johtaminen, ei mahdollista tukeutumista muodollisiin päätöksenteon malleihin tai sääntöihin. Viestintä on merkityksellistä, kun kyseessä on hierarkkisten organisaatioiden, järjestöjen tai verkostojen johtaminen. Viestintä ja johtaminen ovat olennainen osa vuorovaikutusta, joka on tiivis osa verkostotoimintaa. Verkoston johtajuuden rooli muodostuu omasta toiminnasta verkostossa, verkoston jäsenten vuorovaikutuksen edistämisestä ja vuorovaikutuksen mahdollistamisesta.

Verkostojohtaminen voi olla kantaaottavaa, taustalta tapahtuvaa tai neuvottelevaa, mutta johtaja on esimerkki, suunnannäyttäjäsille, millaista vuorovaikutus on jäsenten kesken ja suhteessa johtajaan (Vanhatalo 2014, 42-46.)

Verkoston johtamista kuvataan paradoksin johtamiseksi, missä verkoston yhtenäisyys ja monimuotoisuus muodostavat yhden paradoksin. Verkoston johtajan on pystyttävä vahvistamaan luottamuksellista suhdetta verkoston jäsenten kesken ja vahvistamaan yhtenäisyyttä. Samaan aikaan verkoston johtajan on luotava edellytyksiä, joilla vahvistetaan verkoston monimuotoisuutta, edistetään tiedon jakamisen avoimuutta ja osallisuutta. Toisen verkoston johtamisen paradoksin muodostaa verkoston yhteydet ympäröivään yhteiskuntaan. Verkoston on pystyttävä käymään dialogia ympäröivien organisaatioiden ja ryhmien kanssa sekä samalla huomioimaan eri ilmiöiden aiheuttamia vaikutuksia verkostoon. Näihin ympäriltä tuleviin muutoksiin on pystyttävä suhtautumaan kriittisesti, kyseenalaistamalla ja keskustelemalla niiden vaikutuksista. Verkostojen johtaminen vaatii kyvykkyyttä, joka tavoittelee verkoston kunnioitusta ja asemaa ja joka on erilaista kuin monitasoisissa, hierarkkisissa, organisaatioissa. Verkostoissa jäsenten toimijuus perustuu erilaisiin rooleihin ja joissa jaetaan kokemuksia, oppimista ja sosiaalista pääomaa, jolloin myös johtajuudelta vaaditaan epämuodollista, sosiaalista vaikuttamista, luottamusta ja sitoutumista. (Nykänen 2017, 52-53; Puustinen 2017, 66-67.)

3.4 Vapaaehtoisuus verkostotoiminnassa

JHL ry:n organisaatiotasojen toiminta on vahvasti ammattimaistunut ja mahdollistanut ammattilaisten osallistumisen vahvemmin jäsenhankintaan, jäsenten kouluttamiseen, toiminnan organisointiin sekä tuottamaan järjestötoiminnan, edunvalvonnan ja yhteiskuntavaikuttamisen palveluita ammattimaisemmin yhdistyksille ja aktiiveille. Samalla vapaaehtoisuuteen perustuvat toimintamallit ovat heikentyneet ja toimintalogiikka on muuttunut aktiivisesta yhteiskuntaan ja työelämään vaikuttavasta toimijasta asiakasajatteluksi. Työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuviin muutoksiin reagoiminen tapahtuu organisoidusti ammattilaisten toimesta ja vapaaehtoistoiminnalle jää yhä useammin paikallisen toimijan rooli sekä osallistuminen erilaisiin tapahtumiin (Alanko, Jousilahti, Faehnle ja Mäenpää 2023, 13-15.)

Vakiintunut ja rekisteröitynyt ammattiyhdistystoiminta on lakien ja sääntöjen puitteissa tapahtuvaa järjestelmällistä toimintaa. Vapaaehtoisesti ammattiyhdistyksen toiminnan, talouden ja hallinnon järjestämistä ei aina koeta vapaaehtoiseksi toiminnaksi vaan pakolliseksi, raskaaksi ja byrokraattiseksi toiminnaksi. Haluttomuus sitoutua tehtäviin, jotka eivät ole mielekkäitä, vapaaehtoisten toimijoiden toimesta on hankaloitunut, samalla kun osallistumisen tavat ovat muuttuneet esimerkiksi digitalisaation myötä. Samanaikaisesti erilaisten toimintaverkostojen vähemmän sitovat hallintorakenteet houkuttelevat tekemään toimintaa, joka on mielekästä, koskettaa läheisesti ja mahdollistaa sosiaaliset suhteet sekä vuorovaikutuksen (Alanko, ym. 2023, 18-20.)

Verkostoitumista on ollut aina esimerkiksi yhteistyöhankkeissa ja vuorovaikutuksessa toisten kesken, mutta 1990-luvulla verkostoiminen nousi esiin sosiaalisten taitojen, positiivisten odotusten ja erilaisten osaamisen taitojen yhdistäjänä. Verkostoja on pidetty kevyinä, joustavina, tasa-arvoisina ja ketterinä toimivuudeltaan, missä jokaisen osaamista ja vuorovaikutusta tarvitaan. Aktiivinen ja vapaaehtoinen toimijuus, vapaus liikkua, osallistua ja vaikuttaa liitetään verkostomalliin, jossa osallistujat ovat tasa-arvoisessa asemassa eikä kukaan ole toisen yläpuolella (Vanhatalo 2014, 71-76.) Vapaaehtoisuus verkostotoiminnassa luo toimintaan odotuksia, joita voi olla vaikeaa, jopa mahdotonta saavuttaa ja aiheuttavat tällöin ristiriitoja. Verkoston vapaaehtoisten ja tasavertaisten toimijoiden ohjaaminen on hankalaa, koska hierarkiaan perustuvaa valtaa on vaikea käyttää. Verkostojohdamiseen kuuluu hallintamekanismeja, erilaisia yhteistyörakenteita, -sääntöjä ja ovat rakenteellisesti herkkiä, muuttuvia sekä niihin voidaan ulkoisesti vaikuttaa. Verkostot tarvitsevat riittävästi tilaa sisällön ja toimijoiden kehittymiseen. Mikäli ammattialaverkoston toimintamalli on itseohjautuvaa, niin silloin verkoston toiminta on todennäköisesti heterarkkista. Tällöin toiminta perustuu toisten verkostojen (paikallinen-, alueellinen- ja valtakunnallinen verkosto) varaan. Ammattialatoimintaan liittyvää tietoa tuotetaan kaikilla verkostotoiminnan tasoilla ja tieto kulkee monisuuntaisesti tasolta toiselle. Lisäksi tällaisessa toimintamallissa valta ja vastuu jakautuvat tasaisemmin kuin hierarkkisessa mallissa. (Kattainen 2016, 23-30; Verkostojohdamisen opas 2019, 15-18.)

Heterarkkisessa verkostossa johtajuus perustuu vuorovaikutteisuuteen, itseohjautuvuuteen ja mahdollisuuksien luomiseen. Verkoston jäsenten henkilökohtaisella kokemuksella on merkitystä ja heille luodaan kehittymisen mahdollisuuksia. Verkoston johtamisesta voidaan sopia, mutta se vaatii yhteistyötä, kollektiivista sopimista toimintaehdoista jatkuvana prosessina. Yhdessä sopiminen lisää oikeudenmukaisuuden tuntua, vahvistaa luottamusta ja tuloksellisuutta. Verkoston toiminnan haasteisiin ratkaisujen löytäminen edellyttää toiminnan säännöllistä arviointia, jonka voi tehdä joko koko verkosto tai jotkut sen jäsenistä. (Verkostojohdamisen opas 2019, 15-18.)

JHL ry:n ammatillisten verkostojen, niin paikallisten-, alueellisten- kuin valtakunnallisen verkoston keskeinen tehtävä on kehittää ammattialatoimintaa vastaamaan työpaikkojen, ammatiliiton jäsenten, JHL ry:n valtakunnallisia tavoitteita ja luomaan tulevaisuuden näkemyksiä ammattialoista niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Tarvitaan kehittämisen verkostoja ja niiden johtajuutta, mitkä kykenevät uudistamaan vuorovaikutusta, luomaan uusia innovaatioita, yhteensovittamaan erilaisia näkemyksiä ja muovaamaan kehitysideoita käytännön toiminnaksi. Vapaaehtoisesti toimivan ammattialaverkoston toimintakyvystä huolehditaan ammatillisen kehittymisen yksikön koordinoinnilla, joka tarkoittaa verkostotoiminnan ylläpitämistä, ohjausta, päätöksentekokykyä ja yhteistyökkyä muiden ammattialaverkoston kanssa. Ammattialaverkoston toiminnan keskeisin tehtävä on huolehtia jäsentensä ammatillaan ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvistä tarpeista, jotka tuottavat hyötyä yksikölle,

työyhteisölle ja yhteiskunnalle sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry:lle (Hautamäki 2015, 199-200; Lerssi-Uskelin, Törhönen, Järvensivu, Niemi ja Järvinen 2017, 14, 16.)

4 Ammattialatoiminnan kehittyminen ammattialaverkostoiksi

JHL ry on moniala-ammattiliitto, joka houkuttelee toimintaan mukaan eri alojen ammattilaisia kuntien, hyvinvointialueiden, valtion ja yksityiseltä sektorilta. Ammattiryhmien moninaisuus tarkoittaa sitä, että osa ammateista ja ammattiryhmistä nousee päätöksenteossa ja julkisuudessa esiin ja osa jää vähemmälle huomiolle. Tämä on aiheuttanut vuosien saatossa keskusteluja siitä, miten eri ammattialojen toimintaa voitaisiin kehittää. Asia nousi esiin henkilöhaastatteluissa, jossa haastateltiin jäseniä ja työntekijöitä, jotka ovat toimineet ennen vuoden 2021 ammattialatoiminnan uudistamista tai ovat olleet tekemässä uudistusta.

Ammattialatoiminnan merkitys JHL ry:ssä on kasvanut vuosien kuluessa. Vuosien 2011 ja 2012 toimintasuunnitelmissa todettiin, että ammattitaitovaatimukset vaikuttavat työn tuottavuuteen ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena on ollut kehittää yhdistysten ja ammattialaverkostojen kanssa yhteistyössä ammatillista edunvalvontaa, toimintaa ja käytettävissä olevia resursseja. Ammattiliittoa on haluttu markkinoida houkuttelevana ja kehittyvänä toimintaorganisaationa ammattiala-aktiiveille (JHL Toimintasuunnitelma 2011, 4,11; JHL Toimintasuunnitelma 2012, 5,9.)

4.1 Kohti verkostomaisempaa ammattialatoiminnan rakennetta

JHL ry:n edustajistonkauden liittostrategia hyväksyttiin vuosille 2013-2017, joten edellä mainittujen vuosien ammattialatoimintaan liittyvät päämäärät ja tavoitteet olivat hyvin yhteneväisiä. Vuonna 2013 tavoitteena on vahvistaa ja kehittää ammatillista edunvalvontaa, ammatinhallintaa ja tehdä tunnetuksi eri ammattialojen työn sisältöä. Tarkoituksena oli koota yhteen eri ammattinimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä ja rakentaa ammattialaverkostoihin perustuvaa toimintamallia yhdessä JHL ry:n ja työelämän asiantuntijaorganisaatioiden kanssa. Pidemmän kauden strategisena tavoitteena oli työuran ammatillisen osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen sekä ammattialatoiminnan nostaminen osaksi järjestö- ja sopimus toiminnan tavoitteita. Toimintasuunnitelmaan oli kirjattu tavoitteeksi alueellisten ja valtakunnallisten ammattialaverkostojen toiminnan kehittäminen niin, että sitä voitaisiin hyödyntää jäsenhankinnassa, jäsenkiinnityksessä ja koulutiedotuksessa. Samalla haluttiin täsmentää ammatillisen edunvalvonnan ja verkostotoiminnan vastuualueet JHL ry:n organisaatiossa (JHL Toimintasuunnitelma 2013, diat 5-7,9.)

Toimintasuunnitelman 2014 mukaisesti toteutettiin kaksi ammatillista kärkihanketta puhtaus- ja toimisto-, hallinto- ja ICT-aloilla. Päämääränä oli myös ammattitaidon vahvistaminen ja ammatillisen edunvalvonnan toimintamallien vakiinnuttaminen. Samalla

yhteiskuntavaikuttaminen kirjattiin osaksi ammattialaverkostojen toimintaa (JHL Toimintasuunnitelma 2014, diat 8-9). Vuonna 2014 aloitettu puhtausalan ammattilaisten kärkihanke jatkui vuonna 2015. Vuodelle 2015 ajoittui myös sosiaali- ja terveydenhuollon alalle kohdistuva kolmivuotinen, 2015-2017, kärkihanke siten, että eri vuosina olivat eri alojen ammattilaiset kohderyhminä. Vuonna 2015 kohderyhminä olivat henkilökohtaiset avustajat ja kehitysvamma-ala. Vuosina 2016-2017 kohderyhminä olivat vanhustyö, välinehuolto ja terveydenhuoltoala. Kärkihankkeiden tarkoituksena oli vahvistaa ammattialatoimintaa kohteena olevissa ammattiryhmissä, ammattialamateriaalin käytön lisäämistä ja toiminnan merkityksellisyttä jäsenistölle. Koska vuosi 2015 oli eduskuntavaalivuosi, nostettiin esiin myös yhteiskunnallisesti merkittäviä aiheita, kuten työelämän laatuun, koulutus- ja ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyviä kysymyksiä. (JHL Toimintasuunnitelma 2015, diat 3 ja 16; JHL Toimintasuunnitelma 2016, 6,15.)

JHL ry:n toimintavuosina 2016-2017 nostettiin ammatillisten kärkihankkeiden kokemusten ja toimintamallien sisäistäminen. Alueilla yhdistysten ja aktiivien toimintaan kuuluu myös ammattialatoiminnan järjestäminen. Toiminnan tueksi oli saatavilla ammattialaesitteitä ja koulutustoimintaan liittyvää materiaalia. Tällöin alueellisen verkostomaisen ammattialatoiminnan organisointi kuului JHL:n aluetoimistojen tehtäviin. Vuonna 2016 valmisteltiin ammattialatoiminnan uudelleen organisointi, jossa aluetoimistot haluttiin saada osaksi alueellista toimintaa lähipalvelumallin mukaisesti. Tämä tarkoitti aluetoimistojen kokoavaa roolia ja yhteistyötä yhdessä alueen yhdistysten, työpaikkojen ja aktiivien kanssa (JHL Toimintasuunnitelma 2016, 15; JHL Toimintasuunnitelma 2017, 6, 11-12,14, 16,19, 23-25.)

Alueellisia ja valtakunnallisia ammattialatoiminnan verkostoja oli toiminnassa aina vuoden 2016 loppuun, jonka jälkeen JHL ry:n aluetoimistovetoiset ammattialaverkostot lakkautettiin vuoden 2017 alusta. Valtakunnallisten ammattialaverkostojen tehtävänä oli tehdä vuosittain suunnitelmat ja toiminnan arviointi. Valtakunnalliset verkostot kokoontuivat ammatillisten opintopäivien yhteydessä ja hyödyntämällä sähköisiä työvälineitä. Tuolloin valtakunnalliset ammattialaverkostot olivat tarkoitettu kaikille ammatillista asioista kiinnostuneille jäsenille. Osa alueellisista verkostoista jatkoi toimintaansa jäsenlähtöisesti. Ammatillisten valtakunnallisten verkostojen tehtävänä oli muun muassa tukea kuuden eri ammattialan: Puhtaus- ja ravitsemisalut; Varhaiskasvatus, opetus- ja sivistysalat; Sote-alat; Toimis-to-, hallinto-, ICT- ja kirjastoalat; Tekninen ja rakennetun ympäristön huoltoalat sekä liikenne ja kuljetus; Turvallisuusalat, jotka myöhemmin ovat tiivistyneet 5 ammattialaan (kts. kuvio 1.) Lisäksi tarkoituksena on tukea tiimin tehtävää, seurata jäsenten ja ammattialan tarpeita, tuottaa tietoa liiton ammattialatoimintaan, edistää jäsenhankintaa ja ammatillista koulutusta sekä työn kehittämistä ja työpaikkatoimintaa alueellisen lähipalvelun avulla (JHL Ammattialaselvitys 2016, 29; JHL Ammattialatoiminta 2018, 3.)

4.2 Ammattialatoiminnan ja verkostojen rakentuminen

JHL ry siirtyi uudelle strategiakaudelle 2017-2022, uuden edustajiston myötä. Edellisellä kaudella tehtyjen ammatillisten kärkihankkeiden kokemusten ja toimintamallien sisäistäminen haluttiin entistä tiiviimmäksi osaksi liiton edunvalvontaa ja sopimustoimintaa. Strategiset päämäärät vuosina 2017-2022 olivat työolosuhteisiin, työmarkkinakelpoisuuteen ja toimeentuloon liittyviä kysymyksiä. Ensimmäisen kerran valtakunnalliset ammatilliset verkostot valittiin syksyllä 2018. Jäsenet näihin verkostoihin nimettiin aluetoimistojen yhdistysten johdon päivillä. Valtakunnallisten verkostojen jäsenten oli pidettävä yhteyttä aluetoimiston yhdystoimitsijaan ja koota alueella tapahtuvia ammattialaansa liittyviä muutoshankkeita. Toiminta alueella tapahtui yhteistyössä lähipalvelusta vastaavan aluetoimitsijan ja yhdistyksen kanssa. Ammatillisen edunvalvonnan vahvistaminen tarkoitti alueiden lähipalvelujen vakiinnuttamista ja jäsenistölle ammatialatoiminnan mahdollistamista sekä ammatilliseen osaamiseen liittyviä tilaisuuksia muun muassa ammatillisia opintopäiviä. (JHL Toimintasuunnitelma 2018, 7-8,10.)

Edellisinä vuosina annetuista lukuisista ammatillisiin tutkintoihin liittyvistä lausunnoista oli saatu materiaalia erilaisiin laadukkaisiin ammattialaoppaisiin. Ammatialatoiminnan tarkoituksena on edistää liiton tavoitteiden toteutumista ja seurata ammattialojen muutoksia sekä jäsenten tarpeita. Kestävä vanhustyö-projekti aloitettiin jo syksyllä 2018, mutta sen pääpaino oli vuodessa 2019. Projekti toteutettiin yhdessä Jyväskylän yliopiston kanssa, jossa selvitettiin vanhustyötä laitoksissa ja kotihoidossa. Viimeisinä vuosina on ammatialatoiminta nähty vahvaksi osaksi liiton jäsenhankintaa ja ammattiliiton jäsenyyteen kiinnittymistä, jota tukevat myös yhdistysten järjestämät ammattialaillat ja webinaarit. Tarkoituksena oli lisäksi järjestää vuonna 2020 festarimuotoinen suur tapahtuma, ammattialafoorumi, jonne kutsuttaisiin eri alojen ammatillaisia kouluttautumaan, kuulemaan ajankohtaisista asioista ja tapaamaan ammatillaisia sekä palkittaisiin eri alojen ammatillaisia. Tavoitteena olivat osaamisen kehittäminen, uusien toimintamallien ja yhteistyöverkostojen luominen. Tilaisuuden suunnittelu aloitettiin vuonna 2019, mutta toteutettiin vuonna 2020 Tähtiammatillaiset-gaalana ja vuonna 2021 verkkofoorumina koronan takia vuonna (JHL Toimintasuunnitelma 2019, 8, 10-11,14, 21-23.)

Vuoden 2021 toimintasuunnitelmassa todettiin, että ammatialatoimintaa kehitetään ja organisoidaan uudelleen eri organisaatiotasolla. JHL ry:n hallitus oli asettanut vuoden 2020 kesäkuussa työryhmän valmistelemaan ammatialatoiminnan organisoitumista syksyn 2020 aikana. Työryhmä kuuli silloisia ammatialatoiminnan asiantuntijoita, toimialueiden päälliköitä ja ammatialatoiminnan ohjausryhmän jäseniä. JHL:n hallitus sai työstä väliraportin ja aluepäälliköille asiaa esiteltiin joulukuussa 2020. Ammatialatoimintaan liittyvien selvitysten perusteella oli nähtävissä, että oli olemassa potentiaalisia ammattiryhmiä, joihin voidaan kohdistaa oppilaitosyhteistyötä, jäsenhankintaa ja jäsenkiinnittymistä. Toimintavuonna 2021 toteutettiin Värikä vammaistyö- ammatillinen hanke, jonka tarkoituksena oli edistää työntekijöiden kouluttautumista ja hakeutumista vammaistyön ja erityisesti kehitysvamma-alan

työpaikkoihin. Toisena hankkeena toteutettiin lastensuojelun hanke, jonka tarkoituksena on luoda kontakteja ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin sekä nostaa JHL ry:n profiilia lastensuojelun ammattilaisten piirissä. Tämän lisäksi tehtiin tutkimus lastensuojelualan vetovoi-
masta ja imagosta sekä kirjoitettiin ammattialaopas lastensuojelun alalle. Kolmanneksi toimintavuonna toteutettiin JHL Sote ammattilaiset -hanke, jonka tarkoituksena oli saada liiton sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille parempaa näkyvyyttä sekä tukea ammattilaisia tuottamaan tietoa ja näkemyksiä oman ammattialansa asioista. Hanke yhdistettiin uudistettavaan ammattialaorganisaatioon (JHL Toimintasuunnitelma 2021, 34-43.)

Vuoden 2022 strateginen painopiste oli ammattialatoiminnan vahvistamisessa. Ammattialatoimintaa organisoitiin uudelleen 2021 ja perustettiin uusi Ammatillisen kehittymisen yksikkö, jonka tavoitteena on seurata ammattialojen ja sitä edustavien jäsenten ammatillisia kysymyksiä ja muutoksia. Ammatillinen toiminta organisoitiin verkostojen toiminnaksi niin alueilla kuin valtakunnallisesti, perustuen vuoden 2021 aikana luotuihin uusiin ammatillisiin toimintamalleihin. Tavoitteena oli aikaan saada ammattialatoiminnan organisoituminen, jossa palveluketju kulkee työpaikoille asti. Entiset ammatilliset verkostot jatkoivat toimintaansa vuoden 2022 syksyyn, jonka jälkeen aloittivat uudet ammatilliset verkostot sekä alueilla että valtakunnallisesti. Ammattialaverkostojen rakennetta on kuvattu kuviossa 1. Verkostoilla on tiivis yhteys ammatillisen kehittymisen yksikköön (JHL Toimintasuunnitelma 2022, 6,9.)

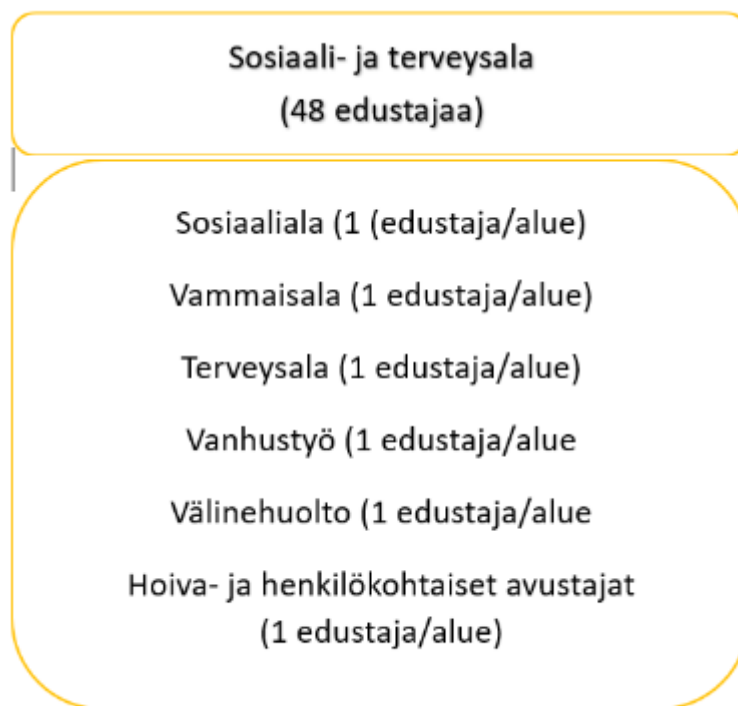


Kuvio 1: Ammattialatoiminnan organisoituminen JHL ry:ssä (mukaillen Ammattialatoiminta JHL:ssä raportti 2021)

4.3 Ammatillisen kehittymisen yksikkö ja verkostot aloittavat toimintansa

Ammattialatoiminnan uudelleen organisoitumisesta päätettiin alkuvuodesta 2021, jonka jälkeen aloitettiin ammatillisen kehittymisen yksikön rakentuminen ja ammattialatoiminnan asiantuntijoiden rekrytointi. Yksikkö aloitti toimintansa ja organisaation rakentamisen vuonna syksyllä 2021. Ammatillisen kehittymisen yksiköstä sosiaali- ja terveysalan vastuualueen työntekijä mahdollistaa alueellisten verkostojen ja valtakunnallisen verkoston toiminnan koordinoimalla toimintaa, tapaamisia ja tilaisuuksia.

Vuoden 2022 aikana rakennettiin ammattialatoiminnan alueellisen ja valtakunnallisen verkoston toimintamallit, tehtiin toimintasuunnitelmat ja otettiin käyttöön yhteinen sähköinen alusta Howspace. Alustalta löytyvät JHL:n jokaiselle alueelle alueellisen verkoston sivustot sekä valtakunnallisen verkoston sivusto. Sähköisen alustan tarkoituksena oli koota yhteen alueellisen ja valtakunnallisen verkoston ammattialatoiminta, keskustelut, yhteiset tapaamiset, viestintä, ammattialaesitteet, ajankohtaiset linkit sekä kannanotot (Ammattialatoiminta JHL:ssa 2020, 5-7.)



Kuvio 2: Sosiaali- ja terveysalan valtakunnallinen ammattialaverkosto (mukaillen Ammattialafoorumien startti -diasarjassa olevaa kuviota 2022, Howspace-verkkoalusta)

Toimintansa tueksi valtakunnallinen ammattialaverkosto on nimennyt kahdeksan jäsenen pientyöryhmän, jonka tarkoituksena on saada sosiaali- ja terveysalojen asiantuntijoiden ääni kuulumaan julkisuudessa. Heidän tehtävänä on valmistella valtakunnallisen verkoston linjauksia jäsenlähtöisesti, jotka nousevat esiin sekä alueellisesta että valtakunnallisesta verkostosta. Pientyöryhmä saadaan nopeastikin kokoon linjaamaan ajankohtaisia asioita yhdessä JHL ry:n asiantuntijoiden kanssa, jolloin heillä on jäsenistön kanta ja linjaukset tiedossa. Jäsenten tehtäviin kuuluu olennaisesti omaan ammattialaansa liittyvä yhteiskuntavaikuttaminen ja toimiminen ammattialansa keulakuvana. Lisäksi heillä on kykyä nähdä ja ymmärtää laajempia kokonaisuuksia, alueiden erilaisuuksia ja hyvinvointialueisiin liittyviä mahdollisuuksia ja ongelmia. Pientyöryhmän jäsenet saavat koulutusta tehtäväänsä varten ja heidän toimikautensa on kaksi vuotta (Ammattialafoorumien startti 2022.)

5 Tutkimuksen tavoite, kohderyhmä ja tutkimusmenetelmät

Ammattialatoiminta on muuttunut JHL ry:ssä viimeisten vuosien aikana laajemmin verkostomaiseksi toiminnaksi, jossa toimintaa tekevät alueelliset ja valtakunnalliset verkostot. Opin- näytetyön tavoitteena oli selvittää:

1. Miten jäsenille verkostomainen toiminta vahvistaa jäsenten ammatillista asiantuntijuutta
2. Miten verkostomainen toiminta edistää JHL ry:n sosiaali- ja terveysalan ammattilais- ten sitoutumista ammattiliiton toimintaan verrattuna aikaisempaan ammattialatoi- minnan malliin
3. Millaisia kokemuksia ja näkemyksiä ammattilaisilla on verkostotoiminnasta, sen johta- misesta, toimintaan sitoutumisesta ja luottamuksesta ammattialaverkoston jäsenten kesken
4. Kokemuksellista tietoa ammattialatoiminnan muutoksesta eri kohderyhmiltä JHL ry:ssä

Aiemmasta ammattialatoiminnasta, toiminnan muutoksesta ja nykytilasta oli saatavissa paras käsitys haastatteleamalla aiemmin ammattialatoiminnassa mukana olleilta jäseniä ja työnteki- jöitä, joista toinen oli muutostyöryhmään nimetty henkilö. Uudistuneesta verkostomaisesta toiminnasta sain tietoa haastatteleamalla sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä, jotka toimivat alueellisissa ja valtakunnallisissa verkostossa. Ammattialatoiminnan asiantuntijan haastattelu täydensi ammattialatoiminnan rakentumista verkostomaiseksi toiminnaksi ja kuvasi, mitä am- mattialaverkostojen jäseniltä odotetaan ja mitkä ovat verkostomaisen ammattialatoiminnan tavoitteet.

Laadullinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa kysymykset oli ryhmitelty kolmeen ryhmään haastateltavien taustan mukaisesti teemoiteltuna: Aiemmin, ennen vuotta 2021 ammattialatoiminnassa mukana olleet, neljä 4 henkilöä, nykyiset ammat- tialaverkostoissa toimivat jäsenet, 4 henkilöä ja ammattialatoiminnan asiantuntijan haastat- telu. Haastattelukysymyksiä käytiin läpi teemaan liittyvän keskustelun kuluessa ja kysymyksiä pystyi varioimaan tarpeen mukaisesti, joka lisäsi haastattelujen joustavuutta. Haastateltavien näkemyksien pohjalta tein myös lisäkysymyksiä aihepiiristä, jolloin vastauksia pystyi syventä- mään ja tarkentamaan. Eri ryhmille esitetyt haastattelukysymykset ovat liitteissä 1-3 (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 63-65.)

Haastattelut tehtiin loppuvuoden 2022 ja alkuvuoden 2023 aikana Teamsilla, kahdessa osassa, ja ne myös nauhoitettiin. Vuodenvaihteessa 2022 haastateltiin jäseniä ja työntekijöitä, jotka olivat toimineet useamman vuoden ammattialatoiminnassa JHL ry:ssä. Kesän 2023 aikana haastateltiin uudistuksen jälkeen ammattialaverkostoissa toimivia henkilöitä. Haastattelujen keskeiset teemat olivat paikallinen, alueellinen ja valtakunnallinen ammattialatoiminta,

ammattialatoiminnan tavoite ja jäsenkiinnittyminen sekä uuden mallin mukainen verkostomainen organisointi alueellisesti ja valtakunnallisesti. Aihepiiri oli jokaiselle haastateltavalle tuttu, mutta lähestymistapa oli erilainen, jolloin haastateltavien näkökulmat pääsivät esiin. Haastattelut toteutettiin keskustelevalle otteella, jolloin jokainen pääsi kertomaan omista näkemyksistään asiaan liittyen. Tarkoituksena oli kirjata haastateltavien omia, aitoja kokemuksia ammattialatoiminnasta. Näin mahdollistettiin haastateltavien tulkinnat ja merkitykset keskustelevalle vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa (Hirsijärvi ja Hurme 2014, 48; Vanhatalo 2014, 63-64.)

Litteroidut haastattelut jäseneltiin, eroteltiin ja kuvailtiin aineistoa. Haastateltavat merkittiin tunneilla H1, H2, ...H9 satunnaisessa järjestyksessä, jotta haastateltavien tunnistamattomuus säilyisi. Aineistoa on luokiteltu ja ryhmitelty eri kysymyskokonaisuuksien mukaisesti aineiston analysointia ja tulkintaa varten. Tutkimusaineistosta löytyy myös uusia tutkimuksen kohteita, joita kannattaa nostaa esiin jatkotutkimuksissa. Erilaisiin haastattelukysymyksiin liittyneet vastaukset limittyvät toisiinsa, sivuavat tutkimusongelmaa ja vastausten muoto sekä hallittavuus vaihtelivat. Aineiston koodaaminen osoitti, että kysymysten tekovaiheessa oletetut vastaukset eivät olleet ennakoitun mukaisia. Vastauksista oli löydettävissä yhtäläisyyksiä, merkityksiä ja samasta kysymyksestä eri näkökulmista tarkastelevia vastauksia ((Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 11-17; Tuomi ja Sarajärvi 2018, 78-79.)

5.1 Ammattialatoiminnan muutoksen tarve

Alueiden verkostomaista ammattialatoimintaa ohjattiin yhä enemmän yhdistysten ja alueiden lähipalvelutoiminnan yhteistyöksi vuosina 2016-2017. Alue toimistojen tehtävänä oli lähinnä seurata ammattialatoiminnan toteutumista lähipalvelun kautta. JHL ry:n strategiakauden vaihtuessa vuonna 2018 haluttiin ammattialatoiminta tiiviimmin edunvalvonnan ja sopimustoiminnan yhteyteen, tällöin syntyi lisää valtakunnallisia ammattialaverkostoja ja alueellisten verkostojen toiminta lakkasi, lukuun ottamatta Varsinais-Suomen alueverkoston toimintaa. Ammattialatoiminta ei ollut enää alue toimistojen vastuulla. Toteutettujen ammatillisten kärkihankkeiden ja ammatillisen edunvalvonnan vahvistamisen kautta haluttiin vakiinnuttaa toiminta osaksi lähipalvelua ja kehittämistä. Ammattialaverkostojen tarkoituksena oli koota jäsenet ammattialatoiminnan kehittämistyöhön, lisätä tiedonkulkua työpaikkojen, jäsenten ja JHL ry:n välillä. Verkostomainen toiminta tuki kokemusten vaihtamista ammattialoihin liittyvissä erityiskysymyksissä.

Jäsenten ja yhdistysten palautteiden perusteella ammattialatoiminta haluttiin kuitenkin organisoida uudelleen, koska valtakunnallisten verkostojen malli todettiin löyhäksi, toimintaan sitoutuminen hankalaksi ja valtakunnallisen ammattialaverkoston tehtävät ja tarkoitus eivät toteutuneet tällä mallilla. Ammattialatoiminnan mallia oli muutettava, jotta se vastaisi niitä tavoitteita, joita toiminnalle oli asetettu.

”Toiminta ei ollut enää lähellä toimijoita. Havahduttiin jäsenkatoon, joten piti kehittää uutta mallia ja maailma oli muuttunut ympärillä. Toimintaan mukaan pääseminen oli vaikeaa ja toiminta ei ollut tasalaatuista” (H6)

”Tarkoituksena oli ammattialojen tarpeista lähtevä asioiden työstäminen ja ratkaisuvaihtoehtojen hakeminen. Haluttiin nostaa esiin paremmin ammattiryhmiä, monilla ammattialoilla oli myös erilaisia ammatillisen koulutuksen hankkeita.” (H9)

”Alueelliset verkostot lakkasivat toimimasta lähes jokaisella alueella. Ammattialatoiminnassa pitää olla enemmän merkitystä, jäsenhankinnassa, jäsenkiinnityksessä ja ammatillisuuden kautta saataisiin enemmän merkitystä” (H8)

”Valitettavasti toimintaa oli vaikea organisoida, koska valtakunnallisten ammattialaryhmien tarkoitus oli kokoontua vain muutaman kerran vuodessa. Varsin pian eri ammattialaryhmistä tuli viestiä, että toiminta on muutettava, jotta ammattialatoiminta voi todellisuudessa vaikuttaa omaan ammattiin liittyvässä alueellisessa ja valtakunnallisessa keskustelussa.” (H9)

”Tuskaa tunnettiin valtakunnallisessa verkostossa, jos rahaa ei ole toimintaan. Näitä hoitoalan ammatteja pitäisi nostaa.” (H7)

”Yksi tärkeä tekijä oli ammatillinen edustavuus ja todettiin, että se ammatillinen kehittyminen oli tärkeää ja sitä kautta on järkevää vahvistaa työmarkkina-asemaa ja halutaan edistää myös ammatillista edunvalvontaa” (H6)

”Sen jälkeen valtakunnallinen verkosto, jota koordinoitiin JHL ry:stä ja järjestäydyttiin, joka oli saattaen vaihtoen yhdistysten kautta tiedon välittämistä ja hankkimista yhdistyksistä työpaikoille ja työpaikkojen kautta.” (H3)

Ammattialatoiminnassa oli edustajistokauden 2017-2022 alussa valtakunnallisten verkostojen toimintamalli. Jäsenet kokivat valtakunnallisen mallin kaukaiseksi, verkostoissa ei pystynyt käsittelemään alueellisia asioita ja lisäksi toimintaresurssit olivat verkostoilla pienet. Palautetta tuli jäsenistöltä siitä, että valtakunnallisten verkostojen lisäksi tarvitaan alueellisia verkostoja. Jäsenten antaman palautteen perusteella tehtiin JHL ry:ssä vuonna 2019 suunnitelma, jonka tavoitteena oli siirtää ammatillinen toiminta koulutuksen toimialueelle. Suunnitelma kuitenkin hylättiin, jonka jälkeen JHL:n hallitus perusti työryhmän valmistelemaan ammattialatoimintaa syksyllä 2020. Työryhmään valittiin hallituksesta 3 jäsentä (1 puheenjohtaja + 2 jäsentä) maantieteellisesti eri paikkakunnilta ja eri ammattialoilta (myös sote-alalta) sekä 2 järjestöjohtajaa toinen aluetoiminnan toimialueelta ja toinen järjestötoiminnan alueelta. Työryhmä kokoontui 6 kertaa ja työstä tehtiin loppuraportti vuoden 2020 loppuun mennessä.

Ammattialatoiminnan organisaatiolle, joka loppuraportissa esiteltiin, asetettiin odotuksia ja toiveita, koska samalla luotiin uusi ammatillisen kehittämisen yksikkö, johon palkattiin ammattialatoiminnan asiantuntijoita. Heidän tehtävänään oli vahvistaa ja kehittää ammattialatoimintaa sekä lisätä eri ammattialojen näkyvyyttä.

”Tehtiin kilpailija-analyysi muihin järjestöihin liittyen AKAVA, STTK ja SAK-laiset liitot. Monessa STTK-laisessa liitossa oli ammatillisen edunvalvonnan yksikkö ja osassa oli työelämäyksikkö. Meillä oli kulttuuri, että kaikki tekevät kaikkea.” (H6)

”Haluttiin ammatillisuudesta matalan kynnyksen toimintaa oman ammatillisuuden kautta. Alueellinen toiminta pitäisi saada takaisin, pelkästään valtakunnallinen toiminta ei riitä. Tekeminen jää silloin hyvin ohueksi. Työryhmän suurin tuotos olisi siinä, että saataisiin voimavaroja ja työntekijöitä. Joka ammattialalle vetäjä eli työntekijä ja vetovastuu.” (H8)

”Edellisestä muutoksesta keskusteltiin paljon, jolloin toiminta muuttui valtakunnalliseksi.” (H4)

”Kun Ammattialatoiminta JHL:ssä -loppuraportti julkistettiin, niin silloin nostetaan valtavat paineet perustettavalle yksikölle. Sulkekaa korvanne kaikilta, mitä kuulette, jotta saatte työrauhan.” (H6)

5.2 Ammattialaverkostojen toiminta

Ammatillisen kehittämisen yksikkö perustettiin JHL ry:een vuonna 2021, jonka jälkeen yksikköön palkattiin työntekijöitä eri ammattialakokonaisuuksiin, myös sosiaali- ja terveysalan ammattialalle. Vuosina 2021 ja 2022 yksikkö rakensi toimivan organisaation ja muodosti alueelliset verkostot ja valtakunnallisen verkoston sekä kävi muun muassa keskusteluja aluetoimistojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Syksyllä 2022 kutsuttiin aikaisempien valtakunnallisten verkostojen jäsenet ja uudet ammattialatoiminnasta kiinnostuneet jäsenet yhteiseen seminaariin, jossa myös nimettiin uudet valtakunnallisten verkostojen jäsenet.

”Aluetoimiston roolia mietitään edelleen, projektissa oli tärkeää, että aluetoimiston rooli on mukana.” (H6)

”Aluetoimisto voisi järjestää jäseniltoja.” (H5)

Sosiaali- ja terveysalan alueellisiin ammattialaverkostoihin voivat osallistua kaikki halukkaat JHL:n jäsenet. Verkostojen kokoukset ja keskustelut tapahtuvat pääsääntöisesti Howspace-verkkoalustalla. Kuka tahansa verkoston jäsen voi esittää kysymyksiä, tapaamisaiheita tai laittaa linkkejä alustalle ammattialan ajankohtaisista aiheista. Sosiaali- ja terveysalojen Howspace-verkkoalustalta löytyy lisäksi yleistä tietoa ajankohtaisista asioista, sote-infokirjeet,

webinaarit ja podcastit sekä mahdollisuus esittää koulutustoiveita. Alueelliset verkostot ovat kokoontuneet satunnaisesti.

”Valtava odotusarvo on tällä yksiköllä ja nyt vuoden päästä ollaan siinä vaiheessa, että toiminta käynnistyy. Nyt ollaan uudessa tilanteessa ja verkostoja halutaan korostaa, varsinkin alueellisia verkostoja. Verkostoissa tarvitsee olla voimaa ympärillä, että jostain tapahtuu ja kenen pitäisi tehdä ja toimia. Alueiden yhtenäistäminen tärkeää ja vähät toimijat saada mukaan.” (H8)

”Alueellisessa foorumissa on pyritty vaikuttamamaan koulutuksen ja koulutuspolitiikan kautta asioihin. Toiminta-alueita, aluetoimiston sisällä, pitäisi yhdistää ja toimia laajemmalla alueella, lähestyä enemmän kenttää, mitä tarvitaan foorumin puolesta ja mitä foorumi tuottaa työelämään.” (H3)

Alueverkosto nimeää valtakunnalliseen sote-verkostoon varsinaiset ja varajäsenet kaksivuotiseksi kaudeksi sosiaali- ja terveydenhuollon eri palvelualoilta. Palvelualat ovat: Terveysala, vanhustyö, vammaistyö, sosiaaliala, välinehuolto ja hoiva-avustajat. Valtakunnallisen verkosto on kokoontunut kerran, vuonna 2023, Oulussa. Valtakunnallinen verkosto kokoontuu fyysisesti kaksio kertaa vuodessa ja lisäksi on etäkokouksia.

”Alueellinen valitsi jäsenet valtakunnalliseen foorumiin. Aiemmin valinta tehtiin valtakunnalliseen foorumiin aluetoimistojen ohjauksessa, esimerkiksi yhdistysjohdon kokouksissa.” (H4)

”Ennen organisaatiouudistusta edellinen vetäjä valtakunnallisessa foorumissa veti aktiivisesti ja tiedotettiin asioita.”(H2)

Paikallinen toiminta on vaihtelevaa sosiaali- ja terveysalojen ammattialayhdistyksissä. Hyvinvointialueuudistuksen myötä JHL ry:ssä hyvinvointialueille siirtyvät työntekijät siirtyivät joko olemassa olevaan sote-alan yhdistykseen, perustivat uuden yhdistyksen tai perustettiin kunta-pohjaiseen ammattiyhdistykseen hyvinvointialueen työntekijöille oma jaosto. Edellä mainituissa yhdistyksissä on jäseniä eri puolilta hyvinvointialuetta ja tulevat alkujaan eri yhdistyksistä, jolloin yhdistysten koko saattoi kasvaa usealla sadalla jäsenellä ja yhteistä yhdistystoiminnan historiaa ei ollut. Koska hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alusta, on oman paikallisen toiminnan aloittaminen hyvinvointialueiden yhdistyksissä vasta käynnistymässä.

”Hyvinvointialueiden perustamisen myötä toiminta on loppunut. Alueilla useampia hyvinvointialueita ja puuttuu henkilöt, jotka hoitaisivat omaa hyvinvointialuettaan. Eli hyvinvointialueilla ei ymmärretä, että hyvinvointialueet ovat osa JHL:n alueiden

sosiaali- ja terveydenhuollon aluefoorumia ja että jokaiselta hyvinvointialueelta pitäisi olla sote-alan ammattilaisia mukana toimimassa. Sote-alan ammattiryhmätkään eivät ole tavanneet toisiaan alueellisesti tänä vuonna, koska hyvinvointialueiden rakentuminen on vienyt ajan.” (H1)

”Kun hyvinvointialueet vakiinnuttaa toimintansa luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, niin silloin foorumien ammattialatoiminta saa myös puhtia.”(H2)

”Paikallinen toiminta on muuttunut sote-uudistuksen myötä, koska hyvinvointialueella työskentelevillä on yksi ainoa ammattiyhdistys. Olemassa olevan yhdistyksen järjestämisalaa muutettiin ja hyvinvointialueella työskentelevät jäsenet siirtyivät muista yhdistyksistä. Hyvinvointialueella toimiva yhdistys on vielä rakentumisvaiheessa, toiminta on laajemmalla alueella kuin aikaisemmin.” (H4)

”Kahdesta yhdistyksestä on ainakin tullut jäseniä uuteen, perustettuun, yhdistykseen. Jäseniä tuli noin kerralla noin 500-600 henkilöä.” (H2)

5.3 Luottamus ja sitoutuminen alueellisen ja valtakunnallisen ammattialaverkoston toimintaan

Haastateltavilta kysyttiin, että miten he kokevat luottamusta sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kesken ja näkevätkö he toimintaan sitoutumista alueellisen verkoston toiminnassa. Kun sosiaali- ja terveystieteiden alueellisten verkostojen toiminta oli alkanut vuoden 2023 alussa, niin haastateltavat eivät pystyneet kuvaamaan tarkasti luottamusta verkoston jäsenten kesken. Poikkeuksena olivat kuvaukset Varsinais-Suomen alueellisesta verkostosta, missä on pitkä kokemus alueellisesta verkostotoiminnasta. Varsinais-Suomen toiminnasta kerrottiin haastatteluissa toiminnan tavoitteellisuudesta, sujuvuudesta ja hyvästä luottamuksesta verkoston jäsenten kesken.

Sitoutumista haastateltavat kuvailivat tuntemisena, yhteistyönä ja vapautuneena keskusteluna sekä toiminnan tarkoituksen ymmärtämisenä, varsinkin valtakunnallisessa verkostossa. Osa haastateltavista toi julki pettymystä siitä, että jäsenten sitoutumisen aste verkostotoimintaan ei ollut niin vahvaa kuin alun perin oli kuviteltu.

”Keskinäinen luottamus on hyvä ja verkoston toimintaan osallistuu myös yksityisen sote-alan edustajia. Aluetoimiston alueella on myös toinen hyvinvointialue, mutta aluefooriin toiselta alueelta ei ole osallistujia.” (H4)

”Tunnen aluefoorumien jäsenet, koska kaikki ovat samasta yhdistyksestä ja valtakunnallisessakin foorumissa on tuttuja ihmisiä, jotka ovat samoja aktiiveja, ei ole uusia naamoja näkynyt.” (H2)

”Kun omassa kuplassa miettii asioita, niin odotukset ovat olleet korkealla, tämä ei tahdu sankoin joukoin.” (H5)

”Vielä ei nouse aluefoorumissa asioista spontaanisti esiin. Nyt on menossa hyvinvointi-alueet ja yhdistysrakenteet ja sote-alueet ja se tahtoo viedä aikaa niin paljon ja on murrosta takana, niin ei ylimääräiseen toimintaan, joksi ammattialatoiminta koetaan, ole innostusta painottaa asioista ja nostaa epäkohtia esiin.” (H2)

”Alueellinen foorumi lähtenyt heikosti käyntiin, nyt työntekijävetoista. Pitäisi keskustella itse ajankohtaisista aiheista, omaan ammattiin liittyvästä toiminnasta. On tärkeää, että jäsenet voivat liittyä suoraan sosiaali- ja terveydenhuollon foorumiin eikä pelkästään yhdistykseensä.” (H5)

”Valtakunnallisessa foorumissa toimii aika paljon porukkaa, jotka ovat olleet jo aiemmin mukana, ymmärretään valtakunnallisen foorumin tarkoitus ja pidetään yhteyttä keskenään, keskustelu on antoisaa ja vapaata. Valtakunnalliseen foorumiin on tarkoitusta tuoda viestiä alueellisista foorumeista. Hoiva-avustajat ovat valtakunnallisessa foorumissa yhtenä kärkihankkeena.” (H5)

5.4 Alueellisten ja valtakunnallisten verkostojen johtajat ja johtohahmot

Alueellisten ja valtakunnallisten verkostojen johtajuutta tai johtohahmojen aktivoitumista ei ole tapahtunut alkuvuoden 2023 aikana, lukuun ottamatta Varsinais- ja Etelä-Suomen alueverkostoa. Verkostojen johtamisen ja johtohahmojen roolit eivät pysty tukeutumaan monitasoisten organisaation rooleihin, joissa tehtäväkuva, toimintamallit ja päätöksenteko ovat muo-
dollisiin rakenteisiin perustuvia. Johtajuus tai johtohahmona toimiminen vaatii kokemusta, verkoston jäsenten ja ammattialatoiminnan tuntemusta. Verkostojen toiminnanmallit ja jäsenten roolit hakevat vielä muotoaan verkostotoiminnassa.

”Alueellinen verkosto on vahva ja tiivis porukka, johon tulee myös uusia jäseniä mukaan, samalla kun osa jättää verkoston. Johtohahmoja ryhmällä on ollut useampiakin, samoin kuin koollekutsuja ja puheenjohtaja. (H4)

”Kyseessä on tiimityö, johon pitää löytää voimahahmot tai johtohahmot (H6)

”Alueellinen foorumi lähtenyt heikosti käyntiin, nyt työntekijävetoista.” (H5)

”Aluefoorumissa ei ole johtohahmoja eikä vetäjää. Nimettyjä on aika vähän porukassa ja kaikista tarvittavista ammattiryhmistä ei välttämättä ole edes nimeä ja valtakunnallinen ammattialatoiminta ei ole edes auennut kaikille.” (H2)

”Arvostan niitä verkostojen toimijoita, jotka ovat toimineet vuosikausia. Sosiaalihuollossa huolet ovat samat kuin terveystieteillä. Työntekijät, koulutus ja jaksaminen. Paikallisessa ammattialatoiminnassa yhdistyttiin, purettiin yhdistyksiä ja tuli muutoksia. Tässä toivottaisiin selkeää johtajuutta ja soihdunkantajia.” (H3)

”Johtohahmoja ei ole noussut valtakunnallisesta sote-foorumista.” (H2)

5.5 Ammattialatoiminnan kehittäminen uudessa organisaatiomallissa ja verkostoissa

Haastattelukysymyksiin, jotka liittyivät ammattialatoiminnan kehittämiseen, toiminnan muutokseen, houkuttelevuuteen tai toimintaan osallistumiseen oli haastavaa saada suoria vastauksia, vaikka odotuksia oli ammattialatoiminnan vahvistamiseksi. Ammatillisen kehittämisen yksikön toimintaa kohtaan on selvästi suuria odotuksia. Odotukset kohdistuvat myös verkostomaisen toiminnan käynnistymiseen, ammattialatoiminnan jäsenten aktiivisuuden vahvistamiseen ja ammattialatoiminnan merkityksen kasvuun.

”Odotan alueelta ja valtakunnallisesti sitä, miten lähdetään kaventamaan terveyseroja, jossa toimii julkinen, yksityinen ja työterveyshuolto. Näitä keskusteluja pitäisi käydä myös valtakunnallisessa verkostossa.” (H3)

”Tässä toiminnassa on enemmän henkilöresursseja, aikaa tehdä ja aikaa suunnitella sekä hyvä porukka tekemässä. Jos joku ei toimi, niin voidaan uudistaa ja kokeilla toista. Jos jäseniä ei löydy, kokeillaan toisenlaista toimintamallia.” (H5)

”Sote-ammattilaisten kerääminen yhteen pitää tehdä hyvinvointialueittain ja opastaa myös uudet ammattialatoiminnasta kiinnostuneet jäsenet Howspacen käyttöön.” (H1)

”Ammattialatoimintaan pitäisi muodostua sosiaali- ja terveydenhuollon verkosto, joka on valtakunnallinen ja katsottaisiin nimenomaan laaja-alaisesti sote-toimintaa ja sen merkitystä yhteiskunnassa.” (H3)

”Tärkeää olisi luoda yhteisiä rakenteita, esim. yhdistysten kautta ammattiryhmät, joita yhdistykset mahdollistaisivat. (H7)

”Verkostossa tarvitsee olla voimaa ympärillä, että jotain tapahtuu ja kenen pitäisi toimia. Päätoimiset kehittäjät tekevät eri asioita.” (H8)

”Jokaiselle ammattialaverkostolle on tehty toimintasuunnitelma ja tavoitteet, jotka pohjautuvat liiton toimintasuunnitelmaan.” (H9)

”Howspace on hyvä, mutta ei sielläkään keskustelua itsestään synny.” (H7)

6 Tulokset

Ammattialatoiminnan organisaatiomuutoksen jälkeen ammattialaverkostojen eli -foorumien toiminta alkoi varsinaisesti vuoden 2023 alusta. Kevästä 2021 rakennettiin nykyisten alueellisten verkostojen ja valtakunnallisten verkostojen perusta ja ammatillisen kehittämisen yksikkö työntekijöineen. Alueelliset ammattialaverkostot ovat kaikille jäsenille avoimia ammatillista toimintaa tekeviä yksiköitä.

Eri ammattialoihin keskittyneet, nimetyt verkostot, vahvistavat osallistujien ammatti-identiteettiä, edistävät yhteenkuuluvuutta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kesken, mahdollistavat yhteydenpidon oman ammatillisen palvelualan edustajien kanssa aluetoimistojen alueella. Verkostotoiminta vahvistaa ammatillista asiantuntijuutta, ammattialatoimintaan ja JHL ry:n jäsenyyteen sitoutumista.

6.1 Ammattilaisten sitoutuminen alueellisten verkostojen toimintaan hyvinvointialueilla

Sosiaali- ja terveydenhuollon alueelliset ammattialaverkostot on muodostettu vuoden 2022 aikana ja toiminta on käynnistynyt alueilla vähitellen. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset JHL ry:ssä eivät ole vielä riittävästi tiedostaneet sitä, että aluetoimiston alueella saattaa olla useita hyvinvointialueita, joiden kaikki sote-jäsenet voivat osallistua alueellisen verkoston toimintaan. Sotefoorumien Howspace-verkkoalustalla oli alkusyksystä 2023 kysely alueellisten verkostojen toiminta-alueista: Pitäisikö jokaisella hyvinvointialueella olla oma alueverkosto vai yksi alueellinen verkosto JHL:n aluetoimiston toiminta-alueella. Vastausten perusteella päädyttiin jatkamaan aluetoimistojen toiminta-alueisiin rakentuvilla alueellisilla verkostoilla, mutta alueellisen verkostotoiminnan vakiintuessa saatetaan siirtyä hyvinvointialuekohtaisiin verkostoihin.

Alueelliset ammattialaverkostot eivät ole käynnistyneet kaikilla alueilla odotetusti, koska verkoston tehtävät, tavoitteet ja toiminta-alue eivät ole selkiytyneet kaikille verkostojen jäsenille. Verkostojen kokoontumisalusta, Howspace-verkkoalusta ei ole kaikille tuttu ja sen käytössä kaivataan opastusta. Paikallisissa ammattiyhdistyksissä on tapahtunut muutoksia hyvinvointialueiden perustamisen takia. Hyvinvointialueelle on joko perustettu uusi yhdistys tai hyvinvointialueelle siirtyneet työntekijät ovat liittyneet jo olemassa olevaan sote-yhdistykseen hyvinvointialueella tai olemassa olevaan kuntapohjaiseen yhdistykseen, johon on perustettu sote-ammattialajaosto. Samalla osa yhdistyksistä, joista sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät ovat siirtyneet hyvinvointialueelle, ovat purkautuneet. Yhdistymisten myötä hyvinvointialueen yhdistyksen jäsenmäärä on voinut kasvaa huomattavasti ja luottamusmiesten toiminta-alue, uusine työpaikkoineen ja uusien jäsenten myötä, on laajentunut. Lisäksi hyvinvointialueudistus on vienyt aikaa aktiivisilta toimijoilta, kuten yhdistysten johdolta, luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta.

Varsinkin kevään 2023 tapahtuneen yhdistys- ja hyvinvointialueorganisaation muutoksen takia alueellisten ammattialaverkostojen toimijat ovat tukeutuneet ammatillisen kehittämisen yksikön työntekijään verkostojen koolle kutsumisessa ja ammattiala-asioiden käsittelyssä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiyhdistykset vahvistavat jäsenten ammatillisuutta ja asi-
antuntijuutta, koska yhdistyksessä on saatavilla vertaistukea ja ratkaisumahdollisuuksia am-
matillisiin ongelmiin. Ammattialatoiminnan organisoituminen, toiminnan käynnistyminen ja
alueellisten verkostojen muodostuminen on edistynyt vuoden takaiseen tilanteeseen verrat-
tuna huomattavasti, huolimatta siitä, kuinka paljon hyvinvointialueiden edunvalvonnan ja jär-
jestötoiminnan rakentuminen ovat vieneet sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialalla toimi-
vien jäsenten aikaa.

Alueellisten verkostojen toimijoista useat ovat toisilleen tuttuja, joten ammattialaan liittyvät
kysymykset, keskustelut ja kehittämistavoitteet ovat tuttuja ja muistissa. Toisten jäsenten
tunteminen vahvistaa verkoston toiminnan edellytyksiä, vuorovaikutusta ja yhteenkuulu-
vuutta. Samalla vahvistetaan sosiaali- ja terveystalojen ammattilaisten sitoutumista JHL ry:n
toimintaan. Jotta verkostotoiminta on houkuttelevaa, on toiminnan oltava avointa, uudistu-
vaa ja innostavaa. Vuorovaikutus lisääntyy, uudet näkökulmat, jopa ristiriidat nousevat kes-
kusteluun, johon jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa. Verkostotoiminnasta saatavat positiivi-
set kokemukset edistävät sitoutumista ammattiliiton toimintaan samoin kuin negatiiviset ko-
kemukset vähentävät toimintaan sitoutumista.

Haastattelujen perusteella aluetoimistojen ja ammatillisen kehittämisen yksikön sekä alueel-
lisen verkoston toimintasuhteet ovat avoimia ja osittain rakentumattomia. On vielä epäsel-
vää, mitä aluetoimiston työntekijöiltä odotetaan tai edellytetään, miten alueellisen verkoston
ja aluetoimiston sekä ammatillisen kehittämisen yksikön yhteistyötä on syytä edistää ja va-
kauttaa.

6.2 Alueelliset edustajat muuttavat valtakunnallisen verkoston toimintaa

Sosiaali- ja terveystalojen valtakunnalliseen verkostoon alueverkostot nimeävät sote-palvelu-
jen edustajat, jokaiselta kahdeksalta alueelta kuusi ammattilaista eli yhteensä 48 edustajaa.
Edustajien toimikausi on kaksi vuotta. Syksyllä 2022 alueverkostot esittivät edustajansa valta-
kunnalliseen verkostoon. Valtakunnallisen verkostoon toiminta on käynnistynyt vähitellen.
Alueet ovat nimenneet suurimman osan sosiaali- ja terveystalojen edustajista, mutta osa vara-
jäsenistä on vielä nimeämättä.

Valtakunnallisen verkoston toiminta hakee vielä muotoaan, vaikka toimintamalli oli jo tuttu
ajalta ennen ammattialatoiminnan uudistumista. Valtakunnallinen verkosto kokoontuu läsnä-
olotilaisuuteen kaksi kertaa vuodessa ja muutoin tapaamisia pidetään tarpeen mukaan Hows-
pace-verkkoalustalla tai tarvittaessa Teamsin kautta. Verkostoon nimettyjä ammattilaisia on
koulutettu, kerrottu tavoitteista ja tehtävistä, mutta toiminnan toteuttaminen yhdessä vaatii

todennäköisesti pidempää yhteistyöaikaa. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että valtakunnallisessa verkostossa ei ole johtajaa tai johtohahmoja ja että vetovastuu verkoston toiminnasta on vielä pitkälti ammatillisen kehittämisen yksikön työntekijällä. Syynä on todennäköisesti, että kokouksia on harvoin, ammatilliseen toimintaan liittyviä kysymyksiä tai kehittämiss tehtäviä ei ole noussut vahvasti esiin, esimerkiksi alueellisista verkostoista tai osa nimettävistä alueellisista jäsenistä puuttuu vielä verkostosta. Tavoitteena on, että valtakunnallisessa verkostossa käsiteltäisiin alueellisista verkostoista esiin nousseita asioita ja ammattilaisten esiin nostamia, kehittämistä vaativia kysymyksiä sekä ammattialojen valtakunnalliseen koulutukseen ja kehittämistyöhön liittyviä asioita.

Valtakunnallisen verkoston jäsenen on oltava toimiva alueellisen verkoston jäsen, tullakseen valituksi valtakunnalliseen verkostoon. Tällöin alueellisen verkoston jäsenellä on jo ammatillista asiantuntijuutta ja sitoutumista JHL ry:n järjestämään ammattialatoimintaan sekä verkostoihin. Valtakunnallisen verkoston jäsenyys vahvistaa myös sitoutumista ammattiliiton toimintaan.

6.3 Ammatillisen asiantuntijuuden vahvistuminen verkostotoiminnassa

Haastatelluista sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisista oli jokainen toiminut jo ennen organisaatiouudistusta ammattialaverkostoissa vuosia aiemmin alueellisella- ja viime vuosina valtakunnallisella tasolla. Useamman vuoden toimintahistoria ammattialaverkostoissa osoittaa, että kuinka tärkeää on kokoontua keskustelemaan, kuulemaan asiantuntijoita ja vaihtamaan kokemuksia omaan ammattiin liittyvissä asioissa muiden ammattilaisten kanssa.

Niin alueellisten kuin valtakunnallisten verkostojen jäsenet ovat tyytyväisiä siihen, että JHL ry on organisoinut ammattialatoiminnan uudelleen ja vahvistanut toimintaa sekä henkilöstöresursseja perustamalla liittoon erillisen ammatillisen kehittämisen yksikön, jossa on palkatut työntekijät suurimmille ammatillisille palvelualueille. Ammatillisen kehittämisen yksikkö on avainroolissa tuodessaan ammatillisen toiminnan kautta liiton lähelle jäseniä ja työpaikkoja. Tarkoituksena on kehittää ammattialatoiminnan rakennetta siten, että palveluketju kulkee aina työpaikoille asti. Ammattialatoiminnan työskentelyyn on kytketty aktiivijäsenet, joiden tavoitteena on löytää uusia jäseniä perustettuihin ammatillisiin foorumeihin eli verkostoihin. Eri ammattialoille liittyvää materiaalia sekä päivitetään että tuotetaan myös uusia materiaalikokonaisuuksia.

Ammattialatoiminnan uudistamisen, eri ammattialojen laajemman ja tehokkaamman profiiloinnin sekä ammattialojen esiin nostamisen tarpeesta kehitettiin Tähtiammatillaiset-suurtaapahtuma, joka koronan takia toteutettiin vuonna 2020 Tähtiammatillaiset-gaalana ja vuonna 2021 verkkotapahtumana. Seuraava Tähtiammatillisten valtakunnallinen ammattialafoorumi pidetään syksyllä 2024.

Alueellisiin, jokaiselle jäsenelle avoimiin, ammattialaverkostoihin on tullut vähitellen uusia jäseniä. Sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisista suurin osa työskentelee julkisella sektorilla, hyvinvointialueilla, joissa toimivat sote-jäsenten ammattiyhdistykset. Yhdistysten toiminta on käynnistymässä vähitellen sääntömääräisten kokousten, hallinnon ja yhteisen toiminnan suunnittelun sekä sen toteuttamisen kautta. Alueellisissa verkostoissa on tavoitteena muun muassa nostaa esiin työelämään liittyviä ongelmia ja niihin vaikuttamisen mahdollisuuksia, saada viimeisintä tietoa omaan ammattialaan liittyvissä kysymyksissä sekä ammattialalle mahdollisesti suunnitelluista rakenteellisista, lainsäädännöllisistä ja koulutuspoliittisista muutoksista. Alueelliset verkostot toimivat tiiviissä yhteistyössä ja tiedonvälityksessä oman ammattialansa valtakunnallisen verkoston kanssa.

Ammattiliitto JHL ry:lle on hyödyksi, että ammattialaverkostoilla on iso rooli, missä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset löytävät helpommin oman tilan ja paikan, josta saa materiaalia, oppaita, koulutusta ja tietoa esimerkiksi yhteisen verkkoalustan Howspacen kautta. JHL ry:ssä on painotettu esimerkiksi edellisellä edustajistokaudella 2017-2022 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialoihin liittyviä kärkihankkeita, esimerkiksi kehitysvamma-alaa, vanhustyötä ja hoiva-avustajia. Samoin nykyisellä edustajistokaudella 2022-2027 on käynnistymässä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuteen liittyvä kärkihanke.

7 Pohdinta

Haastatteluprosessia ja haastateltavien osuutta verkostoissa on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Haastattelukysymykset tukeutuivat opinnäytetyöni tietoperustan keskeisiin kysymyksiin: verkoston toiminta, johtajuus, luottamus ja sitoutuminen sekä ammatillisuus. Tavoitteena oli jakaa haastateltavat kahteen ryhmään sen mukaan, ovatko he olleet ammattialaverkoston toiminnassa ja verkostomaisen organisaation luomisessa a) ennen ammattialatoiminnan organisaation uudistusta vai b) ammattialatoiminnan organisoitumisen jälkeen. Käytännössä kuitenkin nykytoiminnassa mukana olevista suurin osa oli ollut jo ennen organisaation uudistusta mukana verkostotoiminnassa. Molemmissa ryhmissä oli myös mukana haastateltavana JHL ry:n työntekijöitä. Haastattelut tapahtuivat kahdessa osassa, jolloin haastateltaville ei esitelty toisen haastatteluryhmän kysymyksiä eikä tuloksia ja haastateltavat olivat eri puolilta Suomea. Aineistosta nostettiin systemaattisen luokittelun avulla esiin samankaltaisia vastauksia haastateltavien välillä. Haastateltavien määrällä, yhdeksällä haastateltavalla, saatiin aikaan riittävästi tietoa ammattialatoiminnan verkostojen aiemmasta toiminnasta ja verkostojen toiminnasta ammattialatoiminnan uudelleen organisoitumisen jälkeen. Haastateltavien avoimuutta ja luottamusta tehtävään tutkimukseen kuvaa haastatteluista esiin nostetut sitaatit. Johtajuudesta tai johtohahmoista verkostoissa ei saatu tietoa muista, kuin Varsinais-Suomen alueellisesta verkostosta. Samoin tietoa verkostojen jäsenten muista rooleista verkostoissa ei saatu selville (Mäkelä 2022, 64; Vanhatalo 2014, 158-162.)

Opinnäytetyön tekijänä minulla oli ennakkokäsitys siitä, miten ammattialatoiminnan uudistus vahvistaa sitoutumista ammattiliittoon ja lisää sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten vaikutusmahdollisuuksia verkostojen kautta. Tämä näkyi myös haastattelukysymyksissä, joissa kysyttiin verkostojen jäsenten keskinäisestä luottamuksesta, toimintaan sitoutumisesta ja verkostojen johtajuudesta/ johtohahmoista. Lisäksi tutkimuksessa ei tullut riittävästi esiin ammattialatoiminnassa tapahtuvaa muutosta, koska haastattelut tehtiin verkostotoiminnan käynnistymisen alkuvaiheessa. Tällöin haastateltavista ammattialatoiminnassa mukana olevista suurin osa oli ollut jo ennen verkostotoiminnan uudistusta mukana ammattialaverkostoissa.

Opinnäytetyössä ja haastattelukysymysten valinnassa ei tullut näkyviin valtakunnalliset sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatorakenteiden muutokset. Vuoden 2023 alusta Suomessa aloitti toimintansa 22 hyvinvointialuetta. Hyvinvointialueet vaikuttavat laaja-alaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työhön, ammattiyhdistysten syntyyn, - purkuun ja ammattiyhdistysten kokoon sekä jäsenten toimintamahdollisuuksiin uudistuvassa ja muuttuvassa organisaatiossa. Sosiaali- ja terveydenhuollon huomioimatta jäänyt organisaatiomuutos vaikutti olennaisesti haastatteluissa annettuihin vastauksiin ja ammattialaverkostojen toiminnan mahdollisuuksiin.

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Aikaisemmassa ammatissani sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijänä olin osallistunut JHL ry:n jäsenenä valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan verkoston kokouksiin. JHL:n edustajiston puheenjohtajana, syksyllä 2019 olin mukana edustajiston kokouksessa, jossa kokoustaulla kokoontuivat edustajiston sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset kertomaan liiton toimihenkilöille jäsenistön palautteesta ja muutoksen tarpeesta ammattialatoiminnassa. Viesimme oli, että valtakunnallinen verkostomuotoinen ammattialatoiminta ei toiminut riittävän hyvin ja että JHL ry:n ammattialatoiminta tarvitsee rakenteen uudistamista ja lisää resursseja toimintaan. Helmikuussa 2021 minut valittiin JHL:n Etelä-Suomen aluepäälliköksi. Kun JHL ry:n ammattialatoiminnan rakenteen ja organisoinnin muutoksesta päätettiin keväällä 2021, halusin tutkia, miten ammattialatoiminnan organisaatiomuutos vahvistaa jäsenten ammatillista asiantuntijuutta ja sitoutumista ammattiliiton toimintaan. En työskentele enää ammatillisen kehittymisen yksikössä, jolloin en enää ole osa verkostoja, joita tutkin.

Haastateltavien kanssa käydyt keskustelut etenivät eri tavoin vuorovaikutuksessa ja heidän esiin tuomiensa näkemystensä kautta. Haastateltavilla oli omakohtaisuuteen, ammatillisuuteen ja tiedon jakamiseen liittyvät perusteet osallistua haastatteluun. Haastattelujen luottamuksellisuutta ja tunnistamattomuutta samoin kuin tiedonhankinnan eettisyyttä korostettiin haastattelujen yhteydessä. Tekemääni tutkimusta on tarkasteltava eettisesti laadun ja luotettavuuden näkökulmasta. Laaja-alaisuudessaan tutkimusetiikan tulee koskea eettisiä näkökulmia ja arviointeja, joka alkaa jo tutkimusaiheen valinnasta ja siihen liittyvästä tutkijan

vastuusta. Tutkittaville on esitetty opinnäytetyöni tavoitteet, vapaaehtoisuus osallistua haastatteluun, tietoisuus tutkimuksen tarkoituksesta, oikeuksista, turvallisuudesta, tutkimuksen luottamuksellisuudesta ja nimettömyydestä sekä vastuustani tutkimuksen tekijänä. Opinnäytetyön tekijänä minun on huolehdittava tutkimuksen jokaisessa vaiheessa eettisyyteen ja uskottavuuteen liittyvistä kestävästä kriteereistä (Kuula ja Tiitinen 2010, 447-450; Tuomi ja Sarajärvi 2018, 111-116.)

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyöni on laadullinen haastattelututkimus, jonka luotettavuutta arvioidaan esimerkiksi totuuden ja objektiivisuuden ja mahdollisten yhtenäisten käsitysten kautta. Tutkimuksen totuutta arvioidaan sen kautta, mitä haastateltavat ovat kysymyksiin vastanneet, omaan kielenilmaisuunsa perustuen ja omaan kokemukseensa tukeutuen. Haastateltavien objektiivisuutta arvioitaessa, on arvioitava sekä haastateltavien että haastattelijan tekemien havaintojen luotettavuus ja haastattelijan puolueettomuutta sekä ennakoasenteita. Tutkimuksen kannalta on tärkeää tarkka kuvaus, jäljiteltävyys, systemaattisuus ja avoimuus. Tutkijan luotettavuus, tausta ja kyky havainnoida tutkimusympäristöä ovat yhteydessä tutkijan kokemukseen ja ymmärrykseen tehdyistä havainnoista (Laakkonen 2004, 163-165; Tuomi ja Sarajärvi 2018, 118; Mäkelä 2022, 63-64.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa tulevat esiin myös määrällisestä tutkimuksesta tutut validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet. Validiteetti tarkoittaa, että on tutkittu sitä, mitä on luvattu ja reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimustulokset ovat toistettavissa. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy, että tutkittavat kohteet ovat olemassa, josta syntyy, haastateltavien erilaisuuden takia, erilainen kokemus ja tulkinta (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 118-119.) Laadullisen tutkimuksen siirtäminen ja toistaminen tarvitsevat samanlaiset haastattelu- ja havainnointiympäristöt sekä yleistettävät tietoperustaan liittyvät käsitteet. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, sen lopputulokseen vaikuttavat aina tutkija ja kysymyksiin vastaajat, omalla persoonallaan (Kattainen 2016, 248-249). Tekemäni tutkimuksen tilanne on ainutlaatuinen, koska ammattialatoiminta organisoitiin uudelleen, organisaatiot ovat vielä käynnistymisvaiheessa. Lisäksi olemassa olevaan toimintaympäristöön muodostui uusi organisaatiotaso, hyvinvointialueet, jotka vaikuttavat paljon verkostojen toimintaan alkuvaiheessa.

Verkostojen toimintaan liittyvissä teorioissa toistuvat toiminnan johtaminen, luottamus ja sitoutuminen. Verkostomaista toimintaa pidetään luovempana, avoimempana ja uudistumiskykyisempänä kuin hierarkkista organisaatiota. Verkostojen tutkimuksessa on kuitenkin huomattu, että toimintaa täytyy arvioida verkostojen tavoitteiden ja johtamisen kautta. Verkostoissa viestintään perustua yhteistyö, vuorovaikutus ja johtaminen ovat tavoitteellisen toiminnan edellytyksiä. Tämä on todettavissa tutkimuksessani, kun esimerkiksi valtakunnallisten verkostojen toiminta oli käynnistymässä, jolloin toiminnan tavoitteellisuutta ei ollut

havaittavissa. Johtohahmoja tai johtajuutta ei ollut vielä noussut esiin, koska tavoitteiden asettaminen oli alussa ja vuorovaikutus verkostojen jäsenten kesken oli muotoutumassa (Mäkelä 2022, 12-14; Vanhatalo 2014, 42-43.)

Tietoperustan rakentamiseen liittyvät lähteet painottuivat sosiaali- ja terveydenhuollon ammatti-identiteetin, ammatillisen kasvun muodostumiseen ja kehittymiseen sekä verkostojen organisoitumiseen ja verkostotoiminnan keskeisiin käsitteisiin johtamiseen, luottamukseen, sitoutumiseen ja vuorovaikutukseen. Lähdemateriaalina on käytetty pääsääntöisesti vuoden 2010 jälkeen julkaistua tutkimusmateriaalia. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisuuteen ja verkostoihin liittyvää materiaalia on löydettävissä paljon, myös kansainvälisiä julkaisuja. Haastavinta oli aineiston rajaaminen ja tutkimuksessa hyödynnettävän materiaalin käytettävyyden ammattiliiton jäsenyyteen ja toimintaan sitoutumisen näkökulmasta.

Ammatillisten verkostojen toimintaa on ollut JHL ry:ssä useamman vuoden ajan, mutta alueellisten verkostojen ja valtakunnallisten verkostojen toiminta on ollut hyvin erilaista ammattialasta ja alueesta riippuen. Materiaalia verkostomaisesta ammattialatoiminnasta on olemassa JHL ry:ssä, mutta organisaation materiaaleihin liittyi rajoitettua käyttöoikeutta. Ammattiliittojen verkostomaisesta ammattialatoiminnasta on ollut hankalaa löytää kansainvälistä lähdemateriaalia, koska ammattiliitot ovat erilaisia ja muodostaneet organisaationsa eri tavoin sekä eri maiden ammattiliittojen vaikuttavuus yhteiskunnassa ja tutkimuksessa vaihtelee painoarvoltaan. JHL ry:ssä on ennen nykyisen ammattialaorganisaation muodostumista tehty selvitys ja raportti sekä Ruotsin että Norjan kunnallisten ammattiliittojen ammattialatoiminnasta ja solumallista, mutta materiaalia näistä selvityksistä ei ole ollut käytettävissä.

Ammatillisuus sosiaali- ja terveydenhuollossa ei ole pysyvä tila. Muutokset työelämässä vaativat opiskelua, sitoutumista ja kykyä vastaanottaa muutosta. Wallinin vertaisarvioitu artikkeli sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten ja sitoutumisesta työhön käsitteli laajasti ammatillisuuden kasvua, kehittymistä ja sitoutumista työhön. Artikkelin materiaalia pystyi käyttämään varsinkin ammatillisuuden muotoutumisen ja muutosprosessin esiin nostamisessa osana tietoperustaa. Tutkimustulokset oli saatu haastattelututkimuksena kirjoitetusta ja suullisesti tallennetusta materiaalista sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiltä. (Wallin 2012, 13-14.)

Ammattialatoiminnan alueelliset ja valtakunnalliset verkostot ovat toimintakaarensa alkuvaiheissa. Selkeää johtajuutta tai johtohahmoja ei ole noussut vielä esiin. Useammassa verkostotoimintaa käsittelevissä lähteissä todettiin, että verkostojen toimivuus ei ole pysyvä tila, vaan ne ovat monimuotoisia, niissä liikutaan prosessissa edestakaisin ja niistä löytyy monia näkökulmia. Kun toiminnan tavoite ei ole selkeästi saavutettava tai verkoston johtaja tai verkostokoordinaattori ei pysty motivoimaan verkoston jäseniä jää verkostotoiminnalle asetut odotukset ja tavoitteet saavuttamatta. (Järvensivu 2019, 35, 102; Kattainen 2016, 27.)

8 Johtopäätökset ja jatkokehittäminen

Eri organisaatioissa syntyvien verkostojen oletetaan olevan avointa, luovaa, itseohjautuvaa ja organisaatioiden hallinto- ja päätöksenteon rakenteista riippumatonta toimintaa. Kuitenkin eri verkostotutkimusten perusteella on huomattu, että tuloksellinen verkostomainen toiminta tarvitsee ohjausta, tavoitteiden asettamista, johtajuutta, sitoutumista, luottamusta ja kykyä vuorovaikutukselliseen viestintään. Edellä mainittuja ominaisuuksia tarvitaan myös JHL ry:n ammattialaverkostojen toiminnassa, mikäli toiminnan tarkoituksena on toteuttaa JHL ry:n strategiaa. Opinnäytetyön tekemisen aikana on ollut huomattavissa sosiaali- ja terveysalojen ammattialaverkostojen toiminnan edistyminen ja suunnitelmallisuuden vahvistuminen, kun lähtötilanteessa, vuoden 2023 alussa, aloittivat myös sosiaali- ja terveydenhuollon hyvinvointialueet.

Opinnäytetyössäni olisi ollut syytä tarkastella, mitä hyvinvointialueiden muodostuminen tarkoitti sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten sitoutumiselle JHL ry:n jäsenyyteen ja ammatilatoimintaan. Vahvistuiko ammatillinen sitoutuminen ja jäsenten kiinnittyminen hyvinvointialueiden toiminnan käynnistymisen ja ammattialatoiminnan verkostojen käynnistymisen myötä. Ammatillisen kehittymisen yksikölle ja ammattialaverkostojen toiminnalle oli jo alkuvaiheessa asetettu korkeita tavoitteita ja toiveita ammatillisen toiminnan näkyvyyden, vaikutavuuden ja jäsenhankinnan suhteen. Toimintansa vuonna 2022 aloittaneiden verkostojen jäsenten sosiaali- ja terveysalan ammatti-identiteetti, sitoutuminen ammattialan ja koulutuksen kehittämiseen on alan jäsenten keskuudessa vahvaa. Nämä ominaisuudet painottuvat vahvemmin ammattialaverkostojen toiminnan vakiintuessa.

Alueellisten ammattialaverkostojen sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten sitouttaminen mukaan toimintaan ja yhteistyöhön, onnistuu tukemalla heidän vahvuuksiaan, kannustamalla esiin näkemyksiä ammatillisesta toiminnasta ja työelämään liittyviä kehittämistarpeita. Alueellinen verkosto koostuu erilaisista sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisista, jolloin jokaisella on oltava mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, joka on avointa ja toimintaa mahdollistavaa sekä lähellä verkoston jäseniä. Alueelliset verkostot viestivät valtakunnalliselle verkostolle esiin nousseita kehityskohteita, kuten työelämään, työhyvinvointiin ja koulutukseen liittyviä kysymyksiä, mutta myös samalla saatava tietoa valtakunnalliselta verkostolta sosiaali- ja terveydenhuoltoon tai ammattiin liittyvistä valtakunnallisista linjauksista.

Valtakunnallisessa sosiaali- ja terveysalan verkostossa toiminta on tavoitteellisempaa ja kehittämiseen sitoutuneempaa. Valtakunnallisen verkoston, eri sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoita edustavat jäsenet, on valittu alueellisten verkostojen tekemien esitysten perusteella kahden vuoden toimikaudeksi. Valtakunnallisen asiantuntijaverkoston on tavoitteena luoda toimenpiteitä ja malleja ammattialatoiminnan kehittämiseksi, osallistua lainsäädäntö- ja koulutuspoliittisten kysymysten sekä vaikuttamistyön valmisteluun. Yhteiskuntavaikuttamisen

tueksi valtakunnallisesta verkostosta on nimetty ydinryhmään/pienryhmään kahdeksan jäsentä, kahden vuoden kaudeksi. Pienryhmän valmiuksien vahvistamisesta ja kouluttamisesta huolehditaan JHL ry:n eri alojen asiantuntijoiden toimesta.

8.1 Vapaaehtoistoiminta ammattialaverkostoissa

Ammattialaverkostojen toiminta on vapaaehtoistoimintaa, joka kilpailee monen muun vapaaehtoisuuteen perustuvan toiminnan kanssa. Ammattialaverkostot tekevät vuosittaiset toimintasuunnitelmat, tavoitteet ja tarkastelevat edellisen vuoden toimintaa raportoimalla siitä. Koska ammattialatoiminta on olennainen osa ammattiliiton toimintaa, tarvitaan toimintaan osallistuvia jäseniä lisää ja sitoutumaan ammattiliiton asettamiin tavoitteisiin ja toiminnan kehittämiseen. Tarvitaan uusia ja nykyaikaisia tapoja jäsenhankinnassa, eri tavoin jäseniä palkitsevaa ja merkityksellistä toimintaa. Vapaaehtoisuuteen liittyvän ammattialatoiminnan on oltava kiinnostusta ja kysymyksiä herättävää, työhyvinvointia ja ammatillista kasvua vahvistavaa, jossa verkostomaisella toiminnalla on oltava funktio ammatillisten asioiden kehittämisessä. Motivointi ja sitoutuminen verkostomaiseen toimintaan tarkoittaa tekoja, jotka näkyvät esimerkiksi työhyvinvoinnin lisääntymisenä, koulutusmahdollisuuksien avautumisena tai ammattiyhdistystoiminnassa aktivoitumisena. Yhdessä sovitut kehittämistehtävät, projektit tai asiantuntijuutta hyödyntävät esiintymiset ovat osa motivointia, mutta vapaaehtoistoiminnassa tarvitaan myös palkitsemista.

Alueellisten ammattialaverkostojen kokoontumisen malli on rakennettu spontaaniuteen ja kevyeen rakenteeseen perustuen. Kokoontumiset tapahtuvat pääasiallisesti Howspace-verkkoalustan kautta, jonka oletettiin kannustavan alueellisen ammattialaverkoston jäseniä kokoontumaan itseohjautuvasti ja pohtimaan ajankohtaisia ammatillisia kysymyksiä. Kokemus on osoittanut, että tarvitaan asiaan perustuva syöte ja aika kokoontumista varten sekä koollekutsuja, joka lähettää verkoston jäsenille kutsun. Alueellisten verkoston jäsenet haluavat lähitaapaamisia ja hybridimallilla järjestettyjä kokouksia. Toiminnan merkittävyyden ja osallistujien sitoutumisen vahvistamiseksi tarvitaan tavoitteellisempaa toimintaa: miksi alueellinen sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten verkosto toimii, miten voimme kehittää työelämää, vahvistaa työhyvinvointia ja saada mielipiteemme kuuluviin laajasti, miten vahvistamme osaamistamme ja lisäämme koulutusmahdollisuuksia sekä miten saamme aikaan muutoksia.

Alueellisten ammattialaverkostojen toiminnan tavoitteellisuus voisi kiinnostaa uusia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia sekä alalle opiskelevia. Lisäksi kannattaisi tehdä kehittämissuunnitelmat edustajistokaudelle, mitä tavoitellaan vuoteen 2027 mennessä. Alueelliset, paikalliset sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten tapaamiset ja messut, joissa alueellisten verkostojen jäsenet voivat toteuttaa osaamistaan, vaihtaa kokemuksia ja verkostoitua alan ammattilaisten kanssa. Tällaista toimintaa kannattaa palkita ja sitouttaa tiiviimme mukaan

toiminnan suunnitteluun. Vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimintasuunnitelmaa, joka sisältää tavoitteita ja mahdollisuuksia.

Nykyisen valtakunnallisen ammattialaverkoston toiminta on pääsääntöisesti suunnitellumpaa ja tavoitteellisempaa kuin aikaisempien, ennen ammattialatoiminnan organisaation uudistamista olevien, valtakunnallisten verkostojen toiminta. Verkosto kokoontuu kahdesti vuodessa ja tarvittaessa myös Teams-yhteyden kautta. Valtakunnallinen verkosto on tehnyt ensi vuodelle koulutussuunnittelua, suunnitellut ammattialaoppaita, esittelyvideota ja tuonut esiin kehittämisideoita. Verkostossa käydään keskustelua alueellisista verkostoista saatujen viestien perusteella muun muassa oman ammattialan kehittämisestä, koulutuspoluista ja erilaisien koulutusten tarjoamista mahdollisuuksista sekä JHL ry:n mahdollisuuksista tuottaa ammatillista tai ammattialaa tukevaa koulutusta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille.

Valtakunnallisella verkostolla on selkeästi tavoitteena sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillisen osaamisen varmistaminen muutostilanteissa ja ammattialaan liittyvä yhteiskuntavaikuttaminen lakeihin, koulutuspolitiikkaan, työelämään liittyvissä kysymyksissä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuteen liittyvissä kysymyksissä. Toiminnan näkyvyyden kannalta edellä mainittuja tavoitteita kannattaa nostaa esiin toimintasuunnitelmassa, koulutustilaisuuksissa, pienryhmän toiminnassa ja julkisuudessa. Sosiaali- ja terveysalojen ammattialaverkostojen vapaaehtoisten jäsenten ammatillista osaamista kannattaa hyödyntää JHL ry:n Tähtiammatillaiset tapahtumassa täysipainoisesti ohjelman suunnittelun ja toteuttamisen lisäksi. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tapaamisissa, kehittämispäivillä ja messuilla on verkostojen jäsenillä tietoa ja vaikutusmahdollisuuksia, jota kannattaa hyödyntää, unohtamatta kuitenkaan vapaaehtoistoiminnasta palkitsemista. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialaverkostoille on annettava arvostusta ja aikaa sekä tavoitteita ammattialatoiminnan kehittämiseksi JHL ry:ssä.

8.2 Ammattialatoiminta aluepalveluissa

Ammattialatoiminnan uudistamisen myötä aluetoimistojen rooli muuttui ammattialatoiminnassa. Uudelleen perustettuihin alueellisiin ammattialaverkostoihin voivat osallistua kaikki halukkaat ja toimintaa koordinoidaan ammatillisen kehittymisen yksiköstä. Aluetoiminnan asiantuntijat toimivat osana palveluketjua lähipalvelutyössä alueella ja mahdollistavat ammattialatoiminnan toteutumisen. Toimintamalli aluetoimiston, alueellisten ammattialaverkostojen ja ammatillisen kehittymisen yksikön yhteistyöstä ei ole selkiytynyt. Sosiaali- ja terveysalan alueelliset ammattialaverkostot toimivat itsenäisesti oman Howspace-verkkoalustan kautta yhteistyössä ammatillisen kehittymisen yksikön ammattialasta vastaavan työntekijän kanssa.

Etelä-Suomen alueella sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten alueellisten verkostojen toimintaan osallistuvat hallinnollisesti eri työpaikoissa työskentelevät jäsenet: hyvinvointialueilla

työskentelevät jäsenet, yksityisellä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät jäsenet ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä työskentelevät jäsenet ja ovat kaikki Etelä-Suomen aluetoimiston toiminta-alueen ammattiyhdistysten jäseniä. Etelä-Suomen alueella on 7 hyvinvointialuetta (Kanta-Häme, Päijät-Häme, Itä-Uusimaa, Länsi-Uusimaa, Keski-Uusimaa, Vantaa-Kerava, Helsinki) ja erikoissairaanhoidosta vastaava Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Aluetoiminnan asiantuntijat, jotka työskentelevät lähipalvelussa alueiden ammattiyhdistysten kanssa ovat todenneet, että ammattialatoiminta on siirtynyt Etelä-Suomessa alueelliseen ammattialaverkostoon, mutta verkostotoiminta ei ole saavuttanut kaikkia aktiivisesti toimivia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Tutkimukseen tehdyistä haastatteluista kävi ilmi, että samanlaisia ongelmia on ollut muuallakin.

Koska sosiaali- ja terveysalan jäsenet ovat pääsääntöisesti liittyneet työpaikan edunvalvonnan järjestämisen mukaan eri ammattiyhdistyksiin, kannattaa varsinkin Etelä-Suomen alueella pohtia tarkoin, miten alueelliset ammattialaverkostot tulevaisuudessa muodostetaan. Etelä-Suomen alueellinen ammattialaverkosto saattaa olla toiminta-alueena liian laaja, mutta pelkästään hyvinvointialueisiin perustuva ammattialaverkosto jättää osan jäsenistä verkostotoiminnan ulkopuolelle. Ammattialatoiminnan kannalta saattaisi olla järkevää muodostaa verkostot hyvinvointialueiden pohjalle, johon voisi liittyä kaikki hyvinvointialueen maantieteellisellä alueella työskentelevät sosiaali- ja terveysalan jäsenet. Tällöin Etelä-Suomen alueelle muodostuisi seitsemän ammattialaverkostoa.

Ammattialatoiminnan vahvistamiseksi tarvitaan aluetoimistojen sekä ammatillisen kehittymisen yksikön roolien selkeyttämistä. Vastauksia on haettava kysymyksiin, mitä odotamme toisiltamme, missä asioissa voimme auttaa ja edistää ammattialatoimintaa, lisätä jäsenmäärää ja vahvistaa jäsenten sitoutumista Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry:een. Tarvitsemme aitoa vuoropuhelua, ammattialatoiminnan painopisteiden tarkastelua ja paikallisen ammattialatoiminnan tarkoituksen ja tehtävien selkiyttämistä. Tällöin voimme edistää myös ammattiyhdistysten toiminnan kehittymistä ja ammattialatoimintaan liittyvien tavoitteiden esiin nostamista yhteiskuntavaikuttamisen kautta. Siksi aluetoiminnan, ammattialaverkostojen ja ammatillisen kehittymisen yksikön toimintaa kannattaa tarkastella suhteessa yhteistyökumppaneihin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Mitä muutoksia ja megatrendejä on tapahtumassa julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä poliittisessa päätöksenteossa ja miten asioihin voidaan vaikuttaa.

Lähteet

Painetut

- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.
- Järvensivu T. 2019. Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä. Norderstedt, Saksa: Books on Demand GmbH.
- Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446-457.
- Lerssi-Uskelin, J., Törhönen, T., Järvensivu, T., Niemi, S. & Järvinen, R. 2017. Suosituksia työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteista. Työterveyslaitos. Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020. Euroopan unioni. Vantaa 2017. Erweko
- Mäkipää, S. & Korhonen T. 2011. Sairaanhoidtaja asiantuntijana. Julkaisussa Ranta, I. (toim.) Mäkipää, S., Matikainen, A., Laaksonen, K., Korhonen T. & Hahtela, N. Hoitotyön vuosikirja 2011. Suomen Sairaanhoidtajaliitto ry. Fioca Oy. Helsinki: Edita Prima Oy, 12-23.
- Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 11-17.

Sähköiset

- Alanko, L., Jousilahti, J., Faehnle, M. & Mäenpää, P. 2023. Kohti kansalaistoiminnan kukoistusta - miten verkostojärjestöt sekä kunnan ja kansalaisyhteiskunnan yhteistyö tukevat vapaaehtoistoimintaa? Selvitys kunta-kansalaisyhteiskunta -yhteistyön merkityksestä vapaaehtoistoiminnan tukemisen kannalta, osana oikeusministeriön Vapaa! -Fri! -hanketta. Oikeusministeriö 2023. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Viitattu 15.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164546/OM_2023_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haapa-aho M. 2011. Ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja urakehitys johtamisen näkökulmasta. Viitattu 28.9.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011112415402>
- Hautamäki J. 2015. Alueellisen kehittäjäverkoston johtaminen. Näkökulmana äkilliseen rakennemuutokseen varautuminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Tampere: Suomen Yliopistopaino - Juvenes Print. Viitattu 23.10.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9882-4>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Työelämä, ammattialat. Viitattu 23.10.2022.

<https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Sosiaali- ja terveystaloudella. Viitattu 23.10.2022.

<https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/sosiaali-ja-terveyspalveluala/>

Kattainen J. 2016. Heterarkkisen verkostoyhteistyön johtamistarpeet verkoston muotoutumisvaiheessa. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Yliopistopaino. Viitattu 27.12.2022.

<https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/125712/Jari%20Kattainen%20A4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Koskimäki, M., Lähteenmäki M-L., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koskinen, C., Mäki-Hakola, H., Sjögren, T., Koivula, M. 2021. Continuing professional development among social- and health-care educators. Viitattu 5.11.2022.

<https://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=150251612&S=R&D=c8h&EbscoContent=dGJyMMTo50Sep684zOX00LCmsEqep7JSrq%2B4SK%2BWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGqtU%2B1qrZOuePfgex44Dt6fIA>

Kosonen P. 2005. Sosiaalialan ja hoitotyön asiantuntijuuden kehitysehdot ja opiskelijavalinta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Viitattu 4.11.2022.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13302/9513922561.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print. Viitattu 31.10.2023

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67361/951-44-5923-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lammintakanen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hansa, E., Joensuu, M. & Ruottu, T. 2016. Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:68. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 4.11.2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehittaminen%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mäkelä, J. 2022. Verkostomaisen toiminnan johtaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalouden ala, Organisaation ja talouden johtamisen tutkinto-ohjelma, opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylä. Viitattu 31.10.2023.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/754164/m%3a4kel%3a4_jenni.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Nykänen, K. 2017. The Paradox of Public Management. The Actions and Roles of the Public Manager in Enabling the Process of Networking in Social and Health Care for the Elderly. Aalto

University. School of Business Marketing. Aalto University publication series Doctoral Dissertations 253/2017. Helsinki: Unigrafia Oy. Viitattu 14.10.2023. <https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/29628/isbn9789526077833.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puustinen, A. 2017. Voiko verkostoa johtaa? Tapaustutkimus sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueen hallinnan yhteen kietoutuneesta luonteesta. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 149. Jyväskylä: Grano Oy. Viitattu 30.9.2022. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18160/urn_isbn_978-952-61-2524-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vanhatalo, R. 2014. Vuorovaikutuksen yhteys verkoston rakenteeseen, toimintaan ja toimijoiden kokemuksiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Viitattu 14.10.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96184/978-951-44-9589-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanhatalo, R. 2014. Vuorovaikutus ja tasavertaisuus verkostossa. Julkaisussa Prologi-Puheviestinnän vuosikirja 2014. Vol 10 Nro 1 (2014). 72-77. Viitattu 15.10.2023. <https://journal.fi/prologi/article/view/95897/54295>

Verkostojohtamisen opas 2019. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. Viitattu 27.12.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-710-9>

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017. Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., Eteläpelto, A. Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 14-33. Viitattu 26.9.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011112415402>

Wallin, O. 2012. Julkaisussa Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14 (2012): 1, s. 10-21. Viitattu 26.9.2022 <https://journal.fi/akakk/article/view/114445/67568>

Julkaisemattomat

Ammattialafoorumien startti -diasarja 2022, Howspace-verkkoalusta. Viitattu 14.10.2023

Ammattialatoiminta JHL:ssa - Uusi alku, tavoitteena jäsenkiinnittyminen 2021. Esityksessä Bagge, K. (toim.). Julkisen ja hyvinvointialojen liitto ry:n hallituksen asettama työryhmä. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Ammattialaselvitys 2016 - loppuraportti.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Ammattialatoiminta, valtakunnallisten ammatillisten verkostojen pelisäännöt 2018.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Toimintasuunnitelmat 2011-2022. JHL ry:n edustajiston hyväksymät asiakirjat.

Kuviot

Kuvio 1: Ammattialatoiminnan organisoituminen JHL ry:ssa (mukaillen Ammattialatoiminta JHL:ssa raportti 2021)	22
Kuvio 2: Sosiaali- ja terveysalan valtakunnallinen ammattialaverkosto (mukaillen Ammattialafoorumien startti -diasarjassa olevaa kuviota 2022, Howspace-verkkoalusta).....	23

Liitteet

Liite 1: Kysymykset lähtötilanteen haastateltaville	49
Liite 2: Kysymykset ammattialaverkoston jäsenille	50
Liite 2: Kysymykset ammattillisen kehittymisen yksikön työntekijälle	51

Liite 1: Kysymykset lähtötilanteen haastateltaville

1. Ammattialaverkostoista tehtiin päätöksiä JHL:n hallinnossa alkuvuodesta 2021. Millaista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialatoiminta oli sitä ennen, esim. edellisellä edustajistokaudella?
 - Millainen organisaatio, alueellinen, paikallinen vai valtakunnallinen, miten kyseiseen malliin oli päädytty?
 - Ketä pyydettiin/kutsuttiin mukaan vai saiko jokainen asiasta kiinnostunut osallistua?
 - Mikä oli ammattialatoiminnan tarkoitus ja tavoite?
 - Miksi ammattialatoiminnan mallia piti muuttaa?
2. Miten nykyiseen ammattialaverkostomalliin päädyttiin?
 - Olivatko sote-ammattilaiset mukana luomassa uutta mallia?
 - Oliko esillä muita mahdollisia vaihtoehtoja?
 - Käytiinkö keskustelua mahdollisista verkostotoiminnan hyödyistä ja mahdollisista kehittämistarpeista, entä nähtiinkö mallin toteuttamisessa joitakin haasteita?

Mitä odotuksia ja tavoitteita asetettiin uudelle ammattialaverkostotoiminnalle?

Liite 2: Kysymykset ammattialaverkoston jäsenille

1. Milloin olet liittynyt oman alueesi ammattialafoorumiin ja millaisia odotuksia sinulla on verkoston toiminnasta?
 - Mitä hyvää näet ammattialasi verkostomaisessa toiminnassa?
 - Miten haluaisit kehittää alueellisen verkoston toimintaa?
 - Tunnetko muut alueesi ammattialafoorumin sote-jäsenet?
 - Miten koet luottamuksen sote-jäsenten kesken alueellisen foorumin toiminnassa?
 - Miten toimintaan sitoutuminen näkyy alueellisessa foorumissa?
 - Onko alueesi foorumissa yhtä tai useampaa johtohahmoa?
2. Paikallinen sote-ammattialatoiminta
 - Osallistutko paikallisesti JHL:n jäsenenä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialatoimintaan? Esim. oman yhdistyksesi tai yhdistyksen jaoston kautta
 - Onko paikallisessa ammattialatoiminnassa yhtä tai useampia johtohahmoja?
 - Koetko paikallisen verkostomaisen ammattialatoiminnan jäsenten luottamusta vahvistavaksi ja miten se näkyy verkoston toiminnassasi?
 - Mitä hyötyä koet paikallisesta toiminnasta tai tarvitseeko toimintaa jotenkin kehittää?
 - Miten ammattialatoimintaan sitoutuminen näkyy paikallisessa verkostossa
 - Jos et osallistu paikalliseen ammattialatoimintaan, niin mikä on syy siihen?
 - Mitkä asiat houkuttelisivat sinut mukaan paikalliseen ammattialatoimintaan?
3. Alueellisista foorumeista nimetään jokaiselta sote-alalta edustaja valtakunnalliseen foorumiin.
 - Onko valtakunnallisen ammattialafoorumin tehtävä sinulle selkiytynyt?
 - Tunnetko oman alueesi sote-edustajat, jotka ovat nimetty valtakunnalliseen foorumiin? Entä muiden alueiden sote-edustajat
 - Millaisena koet luottamuksen valtakunnallisen foorumin toiminnassa?
 - Onko toiminta luottamusta herättävää esim. jäsenten kesken, miten se näkyy foorumin toiminnassa
 - Miten ammattialatoimintaan sitoutuminen ilmenee valtakunnallisessa foorumissa
 - Onko valtakunnallisen foorumin sote-alan edustajissa yhtä tai useampia johtohahmoja?
 - Millaista yhteistyötä odotat valtakunnallisen foorumin oman alueesi sote-edustajien ja alueellisen foorumin kesken?

Liite 2: Kysymykset ammattillisen kehittymisen yksikön työntekijälle

1. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialatoiminnan verkosto eli foorumi on muodostettu kaikille 8:lle eri alueelle JHL ry:n aluetoimistojaon mukaisesti vuonna 2022. Foorumit toimivat pääsääntöisesti verkkoalusta Howspaceissa
 - Miten verkostoja on markkinoitu jäsenille ja miten verkostoon voi liittyä mukaan?
 - Miten jäsenten sitoutumista ammattialatoimintaan on edistetty?
 - Onko kaikista sote-ammattiryhmistä saatu jäseniä mukaan?
 - Millaista toimintaa foorumeilla tehdään?
 - Kuinka usein aluefoorumit kokoontuvat joko etä- tai läsnäolotapaamisiin?
 - Onko alueellisissa verkostoissa johtajaa/ johtohahmoja/vastaavia?
 - Millaisella toiminnalla on edistetty jäsenten keskinäistä tuntemista ammattialafoorumissa?
 - Miten kuvailisit jäsenten keskinäistä luottamusta foorumin toiminnassa?
2. Alueellisista foorumeista valitaan esim. sote-ammattialoilta henkilöt valtakunnalliseen foorumiin.
 - Mikä on valtakunnallisen foorumin tarkoitus?
 - Miten valinnat eri sote-ammattialoilla on tehty ja miten pitkään edustajuus valtakunnallisessa foorumissa kestää?
 - Miten valtakunnallinen foorumi kokoontuu ja kuinka usein?
 - Millaisella toiminnalla on edistetty sote-ammattialajäsenten keskinäistä tuntemista valtakunnallisessa foorumissa?
 - Miten kuvailisit jäsenten keskinäistä luottamusta foorumin toiminnassa?
3. Ammatillisen toiminnan uudistuksen tarkoituksena oli myös uudistaa paikallista ammattialatoimintaa verkostomaiseksi toiminnaksi.
 - Miten uudistus on edennyt paikallisesti sote-ammattilaisten keskuudessa ja onko muodostettu paikallisia verkostoja?
 - Tai toimivatko sote-ammattilaiset muilla tavoin ryhmäytyneinä, esim. ammattialayhdistykset, yhdistysten omat sote-jaostot, tms.?
 - Onko paikallisilla ammattialatoimijoilla käytössään verkkoalustoja?
4. Lopuksi kertoa vielä yleisesti, mitä hyvää uudistuksessa on ollut entiseen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattialatoimintaan verrattuna ja mitkä asiat vaativat vielä kehittämistä?