



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Mitä rakennusalan nuoret odottavat ammattiyhdistysliikkeeltä

Tutkimus Rakennusliiton Tampereen osasto 10:n
alle 36-vuotiaista jäsenistä.

Janne Mäenpää

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 1 / 2018



HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Janne Mäenpää	Sivumäärä 68 ja 17
Työn nimi Mitä rakennusalan nuoret odottavat ammattiyhdistysliikkeeltä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Pauli Kurikka	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Rakennusliiton Tampereen ammattiosasto 10, Mika Kivioja pj.	
<p>Ammattiosaston jäsenyys saattaa monelle nuorelle olla tänä päivänä varsin tuntematon asia. Ammatillinen järjestäytyminen alalle ei ole enää nuorelle itsestäänselvyys. Ammattiosastot ovat ammattiliittojen ohella väistämättä uusien haasteiden edessä. Ei enää riitä, että vain liittotasolla pyritään kehittämään toimintoja. Itsenäisten ammattiosastojen on myös pystyttävä uudistumaan. Ruohonjuuritason aktiivisuus on paras takuu jatkuvalla toiminnalla sillä, tyytyväinen jäsen on ammattiosaston paras käyntikortti.</p> <p>Ammattiosaston vahvuus on paikallinen toiminta. Tämä edellyttää vapaaehtoistoimijoilta ja työpaikkojen sekä jäsenten välistä vahvaa yhteistyötä. Osasto kokoaa alueen rakennusalan työntekijät yhteisöksi tarjoten yhteisön tuomaa suojaa jäsenilleen.</p> <p>Ammattiosasto ja ammattiliitto ovat pysyvästi sidoksissa toisiinsa. Osasto on alueellaan toimiva yhdistys, liitto toimii valtakunnallisesti. Molemmilla on sääntönsä eivätkä nämä ole ristiriidassa. Osaston aktiivinen ja kehittyvä, monipuolinen toiminta takaa jäsenten vahvan luottamuksen sekä arvostuksen myös liittoa kohtaan. Työmarkkinat pirstaloituvat. Vanhoja vakiintuneita käytäntöjä haastetaan ja kyseenalaistetaan, siksikin, että yhteiskunta ja lait muuttuvat monilta osin.</p> <p>Tämän tutkielman tavoitteena on tarjota ammattiosastolle tietoa sen nuorista jäsenistä. Olen myös sopinut, että tutkimukseen osallistuneita nuoria kutsutaan kuulemaan tutkimustuloksia.</p> <p>Jäsentutkimus selvittää, mistä nuoret jäsenet saavat tietoa osastostaan ja mitä nuoret toivovat ja odottavat osastoltaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on auttaa suuntaamaan resursseja sinne, mihin odotukset kohdistuvat. Tavoitteena on myös motivoida ja sitouttaa osaston aktiivisia toimijoita, eli luottamushenkilöitä, toimimaan aktiivisesti jatkossakin sekä muodostaa jäsenistölle vahva yhteisöllisyyden tunne, joka kantaa työelämän ulkopuolelle saakka.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset voivat olla osastolle, rakennusosalalle sekä Tampereen seudulle merkittäviä, koska ne saattavat kannustaa muitakin tahoja tutkimustoimintaan. Tampereen seudulla on useita rakennusalan ammattiosastoja. Lisäksi rakennustyömailla työskentelee muidenkin liittojen ja keskusjärjestöjen jäseniä. Tieto tutkimustyöstä toivottavasti kantautuu aktiivisten toimijoiden kautta yli liittorajojen. Tutkimus lisää rakennusosalalla moninaisuuden ymmärtämistä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisääntynyt tietämys ja vuorovaikutus kasvattavat ammattiliittojen jäsenten välistä solidaarisuutta. Yhteistyö sitouttaa henkilöitä toisiinsa, syntyy tunne sosiaalisesta voimasta ja kaveruudesta. Tutkimus saa aikaiseksi positiivisen kehityksen.</p> <p>Tutkimustulosten sekä johtopäätöksiensä ansiosta osastolla on mahdollisuus tulevaisuudessa jatkaa aloitteellista jäsentensä edunvalvontaa sekä hankkia laajempaa merkitystä itselleen ja kasvattaa yhteiskunnallista arvostustaan. Osaston nuoret jäsenet suhtautuivat tutkimukseen erittäin myönteisesti. Rakennusliiton toimintaa keuhuttiin laajasti. Nuoret jäsenet korostivat osaston viestinnän merkitystä sekä osaston näkymistä työpaikoilla. Tulokset antavat osastolle hyvän lähtökohdan toiminnan suunnittelulle.</p> <p>Hyvin toimiva osasto osoittaa tukensa liitolle siten että, osasto tekee paikallista jäsenlähtöistä edunvalvontaa, jotta liitto kykenee saavuttamaan sille annetut tavoitteet. Tavoitteet ovat kuitenkin yhteisiä.</p>	
Asiasanat Rakennusliitto, jäsenyys, ammattiosasto, jäsen, jäsenkysely, erityisala, keskusjärjestö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Janne Mäenpää	Number of Pages 68 and 17
Title What young adults in construction expect from The Finnish Construction Trade Union.	
Supervisor(s) Pauli Kurikka	
Subscriber and/or Mentor Mika Kivioja	
<p>The Finnish Construction Trade Union's branch membership might sound strange to modern youth. Young adults nowadays are not taking occupational association for granted. Branches along with trade unions are in for a challenge because improving on a union level is not seen as enough. Independent branches must be able to change and modernize.</p> <p>On a ground level, continuous activity is the best guarantee for the future. Happy members are local trade union branch's best advertisement. Branches strength lies in local knowledge and activities. However, this requires a working collaboration with volunteer workers, professionals and members in the Tampere area. The union defends the rights of employees and negotiates nationally binding collective agreements.</p> <p>The purpose of this thesis is to find out information of young members for The Finnish Construction Trade Union's branch of Tampere. This study shows where young adults get their information about the branch, it also shows their expectations and wishes for the branch. From the study's results the branch can improve their resources management and give better guidance for current members.</p> <p>The result of the study shows that young members of the branch were satisfied with the activities of The Finnish Construction Trade Union. They wish that the branch would have more active communication and had more workplace visits. All in all, a well working branch shows its support to the union and can achieve the goals given to it.</p>	
Keywords Members, union, workplace, youth, local, volunteer	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN MOTIIVIT	10
3	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	11
4	AMMATTIOSASTON MERKITYS	12
5	KÄSITTEET	14
5.1	Ammattiosasto	15
5.2	Aluejärjestö	17
5.3	Rakennusliitto	18
5.4	Keskusjärjestö	20
5.5	Rakennusalan työttömyyskassa	20
5.6	Erityisala	22
5.7	Yleishyödyllinen yhdistys	23
6	TIETOPERUSTA	24
7	JÄSENKYSELY	26
8	TAUSTAKYSYMYSTEN VASTAUSJAKAUMAT	29
8.1	Vastaajien ikäjakauma	29
8.2	Vastaajien sopimusala	30
8.3	Osaston jäsenyys	31
8.4	Vastaajien koulutustaso	32
9	JÄSENTEN TIEDOT OSASTOSTAAN	34
9.1	Luottamusmiehet, yhteysmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	36
9.2	Tutustuminen osaston nettisivuihin.	37
9.3	Osallistuminen osaston toimintaan.	39
9.4	Asema työmarkkinoilla	41
9.5	Työsopimuksen laatu	44
10	NUORTEN JÄSENTEN ODOTUKSET	46
10.1	Paremmat jäsenedut vai lisää jäseniä?	48
10.2	Osallistuminen	50
10.3	Osaston asema	51
10.4	Vapaaehtoistyö	53
10.5	Tärkeimmät odotukset sekä toiminnot	56
11	YHTEISÖLLISYYS	58
12	JOHTOPÄÄTÖKSET	64
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	71

1 JOHDANTO

Onko ammattiyhdistyksen nuorten jäsenten yhteisöllisyys lisääntymässä? Ainakin pieniä viitteitä yhteisöllisyyden lisääntymisestä on havaittavissa. Kansalaisjärjestöt ovat saaneet aikaisempaa ammatillisempaa otetta toimintaansa ja uusia yhdistyksiä perustetaan yhä enemmän. Yhteisöllisyyden arvostus on kasvusuunnalla. Kolmannelta sektorilta odotetaan tulevaisuudessa myös yhä enemmän. Sosiaaliseen mediaan syntyy yhteisöjä, joissa on jokin ryhmää yhdistävä ja sitova tekijä. Monet kokevat nämä ryhmät nopeasti itselleen tärkeäksi eikä niitä ole sidottu aikaan ja paikkaan. Yhteisöllisissä ryhmissä syntyy myös suoria henkilökohtaisia ystävyssuhteita. Yksilö voi samaan aikaan kuulua useaan sosiaalisen median kautta syntyneeseen ryhmään perinteisten lisäksi. Ryhmään hakeudutaan jonkin itseä kiinnostavan tärkeän asian vuoksi. Sosiaalinen vuorovaikutus näissä ryhmissä on yleensä varsin aktiivista sekä vilkasta. Tietämystä jaetaan toisille varsin avoimesti. Ryhmän sisällä kysytään rohkeasti kysymyksiä, joihin ei koeta muualta saavan vastausta. Ollaan vahvasti osallisena läsnä.

Yksi tulevaisuuden megatrendeistä tulee olemaan osallisuus. Osallisuuden arvioidaan lisääntyvän. Ryhmien kautta ihmiset kokevat todella vahvaa ja heitä yhdistävää yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys, joka tavoittaa ryhmän jäsenet milloin ja missä vain, on jotain kaivattua uutta. Digitalisoituminen on tuonut tämän meille mahdolliseksi. Voidaankin päätellä, että ainakin sosiaalisen median kautta yhteisöllisyys ja aktiivisuus yhteisöissä on voimakkaasti lisääntynyt varsin nopeasti. Onko tämä tullut jäädäkseen vai onko se vain hetkellinen ilmiö?

Aamulehti kirjoittaa 13.1.2018, s 43, että Facebookin perustaja *Mark Zuckerberg* on sitä mieltä, että tulevaisuudessa käyttäjät haluavat todennäköisemmin nähdä sukulaisien ja kavereiden päivityksiä kuin julkkisten ja yritysten. Hän jatkaa Facebookin uudistamista, koska tarkoitus on tuoda ihmisiä yhteen ja vahvistaa yhteisöjä.

Sanotaan, että mikään ei ole pysyvää. Voi olla, että keskusteluryhmiin sosiaalisessa mediassa kyllästytään jossain vaiheessa, mutta hyvää ryhmissä joka tapauksessa on

nopeasti kasvanut vahva yhteisöllisyyden tunne. Läpivirtaus yhteisöissä tulee väistämättä lisääntymään ja tämä koskee myös ammattiyhdistysliikettä. Yhteisöt ovat vuosien saatossa rakentuneet ja saaneet omat muotonsa eri syistä. Alueellisuus ja muu moninaisuus muokkaavat yhteisöjä. Ihmiset voivat kokea saavansa hyväksyntää ja turvaa toisista ihmisistä edes hetkellisesti, mikä tietää lisää hyvinvointia yhteisön osallisille. Syntynyt yhteisöllisyyden tunne ja voimakas positiivinen yhteisöllisyyden mielikuva eivät ehkä poistu mielistä, vaikka keskustelu hiipuisikin. Pelkästään ryhmän olemassaolo on voinut synnyttää tunteen ja halun liittyä mukaan. Yhteisön jäsenet myös muistavat pitkään paikan, josta ovat saaneet apua muilta tai jossa ovat voineet auttaa ryhmän muita jäseniä omaa osaamistaan hyödyntäen ja näin kokea mielihyvää. Hyvää on myös se, että vaikka toiminta ryhmässä välillä olennaisesti vähenisi, löytyy usein uusia innokkaita toimijoita.

Hautamäki, Lehtonen, Sihvola, Tuomi, Vaaranen, & Veijola (2005) kirjoittavat, että 1990-luku oli yksilöllisyyden ja kuluttamisen aikaa. He pohtivat yksilöllisyyden ajan jäävän väliaikaiseksi vaiheeksi, jolloin muun muussa kuluttamiseen kyllästytään. Tällöin yhteisöllisyys alkaa uudestaan kiinnostaa ja osallistutaan yhteisten asioiden hoitamiseen, kunnes puolestaan siihenkin kyllästytään.

Juuri muodostetuissa ryhmissä yhteisöllisyys ja osallisuus ovat vahvasti läsnä. Nämä synnyttävät myös voimakkaita tunteita. Tunteiden avulla samastutaan ja jaetaan yhteistä hyvää eteenpäin. Mielestäni tämä voi edesauttaa heijastamaan nämä sosiaaliset vahvuudet myös ryhmän jäsenten omaan yksityiselämään. Sitä kautta muiden läheisten auttaminen ja huomioiminen saattaa tulevaisuudessa yhteiskunnassamme parantua. On osattu jo odottaa, että inhimillisyys sekä humanisuus tulevat tulevaisuudessa lisääntymään. Humanismin ja inhimillisyyden lisääntyminen tietää yhteiskuntaa ajatellen tulevaisuudessa vain pelkkää hyvää. Lähimmäisistä välittäminen on hyve, jota pitää vaalia.

Ammattiyhdistysliikkeen on saatava aikaiseksi organisaation sisällä vahvoja tunnetiloja, jotta jäsenet kokevat tunteiden kautta syvää yhteisöllisyyttä.

Eilola ja Moilanen (2013) pohtivat sitä, milloin ja missä yksilön ja yhteisön välinen suhde tulee näkyväksi? He jatkavat pohtimista sillä, että ihminen on heidän mielestään

laumaeläin eikä tämän vuoksi koskaan voi hyvin ilman toisia ihmisiä. Mielestäni ihminen tarvitseekin ympärilleen yhteisön, jotta pärjää elämässään paremmin. Yhteisö muodostuu muista ihmisistä. Ihminen haluaa olla ja kulkea ryhmässä. On siis aivan luonnollista lajityypillistä käyttäytymistä ihmisille hakea turvaa muista ihmisistä tai ryhmistä. Tämä poissulkee sen vaihtoehdon, että ihminen yksinään olisi vahvempi kuin ryhmässä. Mielestäni individualismi kasvaessaan jossain vaiheessa heikentää ammat-
tiyhdistysliikettä.

Rakennusliitto ja seudun ammattiosastot kokoavat alalla työskentelevät yhteisöksi. Tuo yhteisö tarjoaa suojaa ja turvaa yhteisön jäsenille heille väistämättä eteen tulevissa haasteissa. Erityisesti nuorille jäsenille on tavattoman tärkeää kertoa tästä suojasta, koska kukapa vastustaisi sellaista tahoa, joka pyrkii auttamaan.

Esimerkiksi ranskalainen sosiologi ja antropologi *Émile Durkheim*, (1858–1917) piti yhteisöä elintärkeänä ihmisten hyvinvoinnille. Yhteisö toimii vahvana suojana eteen tulevia pettymyksiä vastaan. Mielestäni yhteisö antaa tarvittavaa puskuria ottaa paremmin vastaan tulevat haasteet. Yhteisö toimii lauman tavoin, antaen suojaa ja turvaa, mahdollistaen paremmat edellytykset selviytyä arjen tuomista haasteista.

Lauman suojaa saadaan ja koetaan myös sosiaalisen median kautta. Oma tukiverkko on kasvatettu lauman tuomalla yhteisöllisyydellä. Siksi myös ammattiosaston ja varsinkin ammattiliiton tarjoamaa yhteisön suojaa pitää tarjota jäsenille myös sosiaalisessa mediassa.

Viitanen (2017) esittelee luentomateriaalissa *Émile Durkheimin* (1893) esittämän väitteen.

”Mistä johtuu, että yksilö itsenäistyessään käy yhä riippuvaisemmaksi yhteisöstä? Miten hän voi samanaikaisesti tulla yhä enemmän yksilöksi ja olla yhä enemmän sidoksissa yhteiskuntaan?”

Tämä on varsin ajankohtainen kysymys pohdittavaksi, mutta siihen tuskin on löydettävissä yksiselitteistä vastausta. Esitetty kysymys kuitenkin asettaa meidät pohtimaan,

olemmeko globalisoituvassa ja markkinakeskeisessä yhteiskunnassa riittävän vahvoja ja kyvykkäitä selviytymään paremmin yksilönä kuin ryhmän jäsenenä?

Voimakas yhteisöllisyyden tunne sekä tahto osallistua yhteisten asioiden ratkaisemiseen pitäisi kyetä siirtämään myös ammattiyhdistysliikkeeseen. Siinä onkin tehtävää, koska samaan aikaan ammattiyhdistysliikkeessä osallisuus vähenee, jäsenistön vaihtuvuus kasvaa ja tehtävät jakautuvat yhä harvemmille jäsenille. Ammattiyhdistysliikkeen toiminta paikallisosastotasolla kuitenkin perustuu aina jäsenten tekemään vapaaehtoistyöhön.

Jäsenistön ja osallisuuden vaihtuvuutta varmasti ainakin osittain selittää rakennusalaakin vaivaava työelämän ja työsuhteiden pirstaleisuus. Epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet monella alalla. Työsuhteiden epäsäännöllisyys voi olla ammattiyhdistysliikkeelle myös uusi mahdollisuus. Siitä on löydettävissä positiivisiakin elementtejä. Vain ammattiyhdistysliike ja sen jäsenyys pystyvät tarjoamaan vahvan yhteisön, joka suojaa myös prekariaattia työelämän haasteilta. Nykyään työelämässä vain ani harva välttyy työmarkkinoilla vallitsevilta epävarmuustekijöiltä.

Työelämän yhteisön vaikutukset eivät kannu enää niin suuresti ihmisten arjessa kuin ennen. Tällä tarkoitan sitä, että työt jätetään työpäivän jälkeen työpaikalle. Mutta jätetäänkö samalla myös työpaikan yhteisöllisyyskin? Vai riittääkö työelämän yhteisöllisyys kattamaan myös työajan ulkopuolisen elämän? Ellei, olisiko tämä se syy, joka on aiheuttanut yhteisöllisyyden sekä solidaarisuuden vähentymisen ammattiyhdistysliikkeessä? Tarkoittaako se jatkossa sitä, että jos vuorokauden työaikaa tulevaisuudessa edelleenkin vähennetään, esimerkiksi kuuteen tuntiin, yhteisöllisyys vähenee entisestään? Entä he, jotka eivät ole lainkaan työelämässä tai ovat vain osittain työmarkkinoiden käytettävissä. Mikä heillä on yhteisöllinen suoja ja mistä he sen löytävät?

Tekisikö rakennusalan erityisyys, moninaisuus ja työelämän pirstaleisuus tulevaisuudessa mahdolliseksi sen, että rakennusalan työntekijät lähtevät hakemaan yhteisön tarjoamaa suojaa paikallisesta ammattiosastosta? Vaikea sanoa, mutta ainakin hyvät lähtökohdat asioiden kehittymiseksi esitettyyn suuntaan ovat olemassa.

Oman kokemukseni mukaan ammattiyhdistysliikkeessä oli aiemmin vahva yhteisöllisyyden tunne sekä vapaa ja aito halukkuus osallistua ammattiyhdistystoimintaan. Ammattiyhdistys toimi sen ajan yhteiskunnassa jäseniä kokoavana yhteisöllisenä paikkana, jonka avulla rakennettiin omaa tukiverkostoa ja ystävyyssuhteita. Kokouksissa ja tapahtumissa tavattiin henkilökohtaisesti ja vaihdettiin ajankohtaiset kuulumiset. Jäsenet kokivat sen hyödyttävän heitä monilla tavoin eikä pelkästään työelämässä. Tämä pitää edelleenkin ammattiyhdistysliikkeessä paikkansa, mutta halutaanko tulevaisuudessa ammattiyhdistysliikkeeltä jotain muuta, jotain lisää ja uutta, koska ystävyyssuhteita ja tukiverkkoja solmitaan toisaalla, työelämän ulkopuolella. Entä onko yhteisöllisyyden katoamiseen työpaikoilta ollut merkitystä sillä, että työpaikat sekä ammattiryhmät ovat hajonneet pienempiin yksiköihin?

Ulkoiset ja sisäiset vaatimukset ammattiyhdistysliikettä kohtaan kasvavat. Yleishyödyllisyys haastetaan varmasti jossain vaiheessa. Jäsenmaksujen verovähennysoikeus on kyseenalaistettu jo useita vuosia, varsinkin työnantajapuolelta. Samalla työnantaja-puoli on sopivasti unohtanut mainita, että tuloverolain 1535/1992 mukaan myös heidän jäsenmaksunsa ovat verovapaat. Olisiko rakennusalan ammattiyhdistysliikkeelle yksi hyvä suunta vastata yhä kasvaviin vaatimuksiin, tarjota jäsenille hyvinvointia myös työelämän ulkopuolella? Tätä ajatusta tukee se, että työ on usein kireästi aikataulutettua ja fyysisesti raskasta ja sitä tehdään vaarallisessa työympäristössä huonoissa olosuhteissa ja jopa itsenäisesti, jolloin yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla voi jäädä heikoksi.

Pitäisikö ammattiosaston yrittää synnyttää kanssakäymistä lisäävää toimintaa jäsen-ten välillä näiden vapaa-aikana? Vai onko mahdollisesti käymässä niin, että välillä jäsenet haluavat osallistua toimintaan jossain muualla. Haetaanko vertaisryhmää ja yhteisöllisyyttä yksinkertaisesti vain jostain toisesta paikasta, koska ammattiyhdistystoiminta ei ole trendikästä? Onko työelämän voimakas fyysinen kuormitus rakennusosalalla kasvanut liian suureksi? Onko rakennusalaakin vaivannut jatkuva tehostaminen saavuttanut jo lakipisteensä? Kenties juuri tehostaminen on aiheuttanut sen, että jäsenet eivät kerta kaikkiaan jaksa työpäivän jälkeen tehdä enää vapaaehtoistyötä. Vapaa-aika menee palautumiseen, jotta selviydytään seuraavasta työpäivästä.

Muun muassa näihin kysymyksiin pyrin etsimään tutkimustyössäni vastauksia.

2 TUTKIMUKSEN MOTIIVIT

Tutkimukseni lähti liikkeelle siitä, että havaitsin Rakennusliiton tekevän mielenkiintoisia tutkimuksia omasta jäsenkunnastaan. Näissä tutkimuksissa ei vertailtu ammattiosastoja vaan yleensä ne oli rajattu toisella tavoin, kuten esimerkiksi ammattiryhmittäin tai sopimusaloittain. Rakennusliiton tutkimustulokset jäävät liiton omaan käyttöön. Ammattiosasto 10:ssä nähtiin selkeä tarve saada osastotutkimus omasta jäsenkunnasta. Osaston nuorista jäsenistä tiedettiin etukäteen varsin vähän. Luontevaa oli siis kohdistaa tutkimus nuorisoon. Tätä tukee myös se, että osastossa nuoria jäseniä on paljon.

Tampereelle muuttaa valtavan rakentamisen volyymin myötä useita rakennusalan työntekijöitä työn perässä joka vuosi. Osasto haluaa tavoittaa myös nämä paikkakunnalle muuttaneet potentiaaliset jäsenkandidaatit ja tutkimus pyrkii selvittämään, miten tämä voitaisiin toteuttaa. Tampereella sijaitsee myös useita rakennusalan oppilaitoksia. Lisäksi Tampere on muuttovoittoinen suuri kaupunki sekä yksi vetovoimaisimmista alueista Suomessa. Kuntien välistä nettomuuttoa vertaillen Tampereelle on muuttanut vuonna 2017 Väestökatsaus 9/2017 mukaan 2054 uutta asukasta. Vuonna 2016 vastaava luku oli 1885 uutta asukasta ja vuonna 2015, 893 uutta asukasta. Tampereelle suunnitellaan ja rakennetaan parhaillaan suuria rakennushankkeita tavanomaisen asuntorakentamisen lisäksi. Osalle toteutuneista hankkeista laaditaan jatkosuunnitelmia ja siksi rakennusalan töitä tulee seudulla riittämään pitkälle tulevaisuuteen.

Rakennusliiton osasto 10 lähestyy jäseniään täysin uudella tavalla, opinnäytetyötutkimuksella. Tämä todistaa sen, että osasto toimii avoimesti eikä osasto halua olla suljettu yhteisö. Ammattiyhdistysliike pystyy tänä päivänä löytämään uusia keinoja sekä menetelmiä toimintansa tutkimiseen. Tutkimuksella osasto osoittaa olevansa ajan tasalla sekä huolehtiva jäsenistään ja olevansa esimerkillinen edelläkävijä. Osasto kykenee hyödyntämään käytettävissä olevat mahdollisuudet, mielenkiintoisella, uudella tavalla. Tämä vaatii osaston vapaaehtoistyöntekijöiltä vilpitöntä työtä osaston eteen. Haastavina aikoina vaaditaan rohkeutta, ajan ja tilanteen ymmärrystä sekä herkkyyttä

kuunnella saatavilla olevia mahdollisuuksia, soveltaen niitä aina parhaalla mahdollisella tavalla omaan toimintaan.

Osasto pyrkii selvittämään tutkimustyön avulla sekä omien jäsentensä avulla nykyinen toimintataso sekä saada käsitys tulevaisuuden haasteista, jotka nuoret jäsenet tulevat asettamaan. Jäsenkyselyn tutkimustyön tulokset saadaan omasta jäsenkunnasta ja tulokset jäävät vain osaston käyttöön. Tarvittaessa osasto voi milloin tahansa käyttää tämän tutkimustyön tuloksia myöhemmässä vaiheessa vertailukohteena sekä apuvälineenä ikään kuin omana työkalunaan kehittäessään oman ammattiosaston toimintaa. Mitä paremmin oma työkalupakki tunnetaan ja on järjestetty, sen helpompaa työkalun käyttäminen on. Tutkimustyö toimii osastolle tulevaisuudessa myös kimmokkeena sekä muistutuksena teettää lisää vastaavanlaisia mielenkiintoisia tutkimuksia.

Tutkimustyö tulee antamaan ammattiosaston hallitustyöskentelyyn laajemman perspektiivin, joka auttaa ymmärtämään rakennusalalla esiintyvän monimuotoisen työelämän piirteet. Osaston hallitus saa leveämmät hartiat, mikä perustuu jäsenkyselystä saatuihin vastauksiin. Osaston hallitus saa myös arvokasta tietoa ruohonjuuritasolta. Niin nuorilta kuin uusiltakin jäseniltä saatu tieto auttaa hahmottamaan missä olemme hyviä ja missä on kehittämisen varaa. Tutkimustyö lisää motivaatiota ja yleistä mielenkiintoa ammattiosastoa kohtaan. Ammattiosaston vapaaehtoistyötä tekeville tutkimustyö antaa vastauksia ja uskoa omaan tekemiseen. Yhtenä tavoitteena on saada kasvatettua laajempaa yhteisöllisyyden tunnetta. Työpaikat ovat erilaisia, mutta ammattinimikkeet ovat samat, palkanmaksajasta riippumatta.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Rakennusliiton Tampereen osasto 10:n alle 36-vuotiaiden jäsenten nykyistä tietämystä ammattiosastostaan sekä kartoittaa entistä paremmin vastaajien avulla, mihin tulevaisuudessa suunnataan osaston käytettävissä olevat resurssit. Tavoitteena oli kartoittaa mitä nuoret jäsenet odottavat ja vaativat tänä

päivänä ammattiosastoltaan. Haasteita rakennusalan ammattiosastolla on, mutta miten ne olisivat voitettavissa. Kaikki haasteet eivät välttämättä ole heti ratkaistavissa, mutta ne on hyvä tiedostaa, jotta kokonaisuutta pystytään arvioimaan laajemmin.

Tutkimus selvittää myös, missä tunnetaan yhteisöllisyyttä kaikista parhaiten. Jäsentyö ei ole sadan metrin pikajuoksu, missä kaikki olisi otettavissa nyt ja heti, vaan kyseessä on paremminkin maratonviestijuoksu, jossa kapulaa siirretään eteenpäin. Nuoret arvostavat heidän eteensä tehtyä työtä, varsinkin jos he kokevat saavansa siitä suurta hyötyä itselleen, mutta he arvostavat myös uusia kaveruussuhteita. Pienemmissä kaupungeissa sosiaaliset suhteet ovat yleensä vahvempia, koska jäsenten vaihtuvuus ei ole kovin suurta. Työpaikkojen kilpailutusta on vaikeampi tehdä pienemmällä paikkakunnilla, koska työpaikkatarjonta syrjäisimmillä seuduilla on heikompaa. Suomessa rakentaminen eli kaupungistuminen keskittyy voimakkaasti kasvukeskuksiin. Isoissa kaupungeissa on muita vahvuuksia kuin pienemmissä kaupungeissa, ne pitää ottaa käyttöön.

Tämä tutkimus on osastolle ensimmäinen laatuaan, joten aikaisempaa vertailukohtaa osastolla ei ole käytettävissä. Sen sijaan Rakennusliitto on vuosien saatossa tehnyt ja teettänyt useita erilaisia tutkimuksia jäsenkunnastaan. Tämä tutkimustyö pyrkii lähestymään jäseniä ammattiosaston kautta. Rakennusliiton osuutta ei voi, eikä tarvitse kokonaan sivuuttaa, mutta tässä tutkimustyössä yritetään pitää liiton ja muiden organisaatioiden osuus kuitenkin mahdollisimman pienenä.

4 AMMATTIOSASTON MERKITYS

Ammattiyhdistysliikkeellä on Suomessa oma varsin vakiintunut yhteiskunnallinen paikkansa. Nykyään nuoret joutuvat pohtimaan ja punnitsemaan tarkasti työelämäänsä siirtyessä, liittyäkö ammattiliiton jäseneksi, vai ei. Räsänen (2016) kirjoittaa opinnäytetyössään, että työttömyysturvan merkityksen kasvu ammattiliiton jäsenyysperusteissa kertoo siitä, kuinka ammattiyhdistysliikkeen luonne on muuttunut kollektiivisesta edun-

valvonnasta enemmänkin vakuutukseksi työttömyyden varalta. Tutkimuksessani korostui myös Räsäsen näkemys jäsenyyden merkityksestä rakennusosalalla. Tutkimuksessa pyritään jäsenten vastausten avulla analysoimaan ja havainnollistamaan, onko jäsenyys rakennusalan nuorten mielestä kannattanut ja mitä kautta nuoret liittyvät jäseniksi.

Tämä tutkimus pyrkii kertomaan ammattiosastolle, miksi osaston jäsenyys rakennusosalalla on nuorten mielestä heidän etujensa mukaista. Varsinkin nuorilla ammattiyhdistysliikkeestä ja sen yhteiskunnallisesta merkityksestä työelämälle saadut käsitykset ovat väärin johtopäätösten vuoksi saattaneet hämärtyä. Mistä nuori, joka on ensimmäistä kertaa liittymässä ammattiosaston jäseneksi, olisi ammattiyhdistysliikkeestä oikeat tiedot aiemmin saanut?

Siirtyessään työelämäänsä ovat nuoret vielä varsin haavoittuvia. Työkavereita sekä työkokemusta ei vielä ole olemassa. Työkavereista muodostuva tukiverkosto on rakentamatta; se puuttuu kokonaan. Ammatti-identiteetti on heikko. Uudessa ympäristössä ihminen kokee jatkuvaa epävarmuutta. Tässä asiassa ammattiosasto pyrkii auttamaan nuoria, nopeuttamaan tukiverkon rakentamista ja saamaan nuoret toisilleen tutuksi uudessa ympäristössä. Osasto tavoittaa jäsenet kokoamalla heidät rakennusalan ammattilaisten yhteisöksi. Osasto pystyy näin helpottamaan nuorten elämänmuutosta. Nuoret huomaavat, että eivät ole prosessissa yksin. Nuoret eivät vastusta osastoon liittymistä, kun huomaavat sen mukanaan tuomat edut. Huomataan, että he, jotka eivät ole liittyneet osaston jäseneksi jäävät automaattisesti tämän yhteisön ulkopuolelle. Tällä pyritään saamaan aikaan ulkopuolella oleville kateuden tunnetta, jotta he tajuaisivat tehneensä oman edunvalvontansa kannalta huonon ratkaisun. Tähän kannattaa panostaa, sillä kun nuori muuttaa Tampereelle työn perässä, on kaikki heille uutta ja jäsenyys olisi oiva alku ympäristöön sopeutumiselle.

Jäsenkyselyn ja haastatteluiden tulosten avulla kohdennetaan toimet sinne missä on saatavilla järkevästi tuloksia. Asioita joudutaan varmasti priorisoimaan resurssien puutteen takia, mutta mikään idea tai kehitystoimi ei jää unholaan sen vuoksi, koska tuloksiin voidaan aina, milloin tahansa palata. Se on oma jäsentutkimus, jonka tulokset eivät välttämättä toimi muualla.

Tulevaisuudessa rakennusalan ammattiosasto joutuu perustelemaan olemassa olonsa, erityisasemansa ja tekemisensä entistä tarkemmin. Vaatimukset avoimuudesta sekä läpinäkyvyydestä kasvavat sisältä, että ulkoa. Tähän pystytään vastaamaan siten, että kaikki toiminta tehdään mahdollisimman avoimeksi. Tämä koskee myös osaston viestintää kuin taloudenhoitoakin.

Ammattiosasto, joka pyrkii analysoimaan ennakoiden oikeanlaista toimintatapaa, pysyy ottamaan väistämättä vastaan tulevat haasteet paremmin vastaan. Eteen tulevat haasteet eivät pääse yllättämään rakennetun puskurin ansiosta, aiheuttaen näin vähemmän harmia. Ammattiosastolla on sisäiset yhteisön arvot. Korkean tason arvot toimivat yhteisön perustana, tukimuurina toiminnalle, jossa moraali on varsin korkealla.

Nuorten jäsenten identiteetti on tuntemattomien käsitteiden vuoksi jatkuvasti koetuksella. Nuorilla elämänkaari on vasta rakentumassa. Heidän yksilölliset ratkaisunsa saattavat kuljettaa heitä väärään suuntaan, heidän hyvinvointinsa voi olla uhattuna. Yhteisölliset ryhmät ja yhteiset päätökset ovat elämänpolitiikkaa. Tehdyillä ratkaisuilla on vaikutusta itsensä toteuttamisen ja ihmissuhteiden kannalta. Tärkeää nuorelle on synnyttää oikeanlainen aito välittämisen ja yhteisten asioiden sekä arvojen tunne. Voimakkaat tunteet auttavat nuorta sitoutumaan yhteisöön. Ammattiyhdistysliike on yhteisten asioiden yhteistä hoitamista, se antaa turvaa aivan samanlailla kuin tutut kaverit ja perhe.

5 KÄSITTEET

Tässä tutkimustyössä käytetään termejä osasto, kassa ja liitto. Tässä tutkimuksessa osastolla tarkoitetaan Rakennusliiton ammattiosastoa (osasto 10). Kassalla tarkoitetaan Rakennusalan työttömyyskassaa ja liitolla tarkoitetaan Rakennusliittoa. Osasto 10:n kotipaikka on Tampere. Rakennusalan työttömyyskassan hallitus sijaitsee Helsingissä. Rakennusliiton kotipaikka on Helsinki.

5.1 Ammattiosasto

Paasolainen (2007) kirjoittaa, että suostuttaessa hallituksen jäseneksi samalla lupaudutaan hoitamaan yhdistyksen asioita parhaan taidon mukaan. Samalla sitoudutaan tehtävien hoitoon koko hallituskaudeksi. Paasolaisen mukaan hallituksen jäsenenä pitäisi jo moraalisen vastuun takia selvittää itselleen yhdistyksen toimintaan vaikuttavat tekijät kuten säännöt, toimintaohjeet, tavoitteet ja taloudellinen tilanne. Uutena hallituksen jäsenenä näistä ei tietenkään tarvitse selviytyä yksin, sillä hyvin toimiva osaston hallitus työskentelee yhteisvastuullisesti.

Virallisesti ammattiliiton jäseniä ovat vain alan alaosastoina toimivat ammattiosastot. Rakennusalan ammattiosastot muodostavat näin Rakennusliiton. Tampereella näistä ammattiosastoista toimii viisi kappaletta. Rakennusliiton Tampereen aluepäällikkö *Jukka Lindgrenin* mukaan kesäkuun 2017 lopussa alueen osastojen yhteen laskettu jäsenmäärä oli 4178 henkilöä. Osasto 10:n jäsenmäärän osuus tästä oli 2 677 henkilöä. Osasto 10 on yleisosasto, jonka suurin ammattiryhmä on talonrakentajat. Osasto 10 on suurin ammattiosasto koko Rakennusliitossa. Muut neljä liiton ammattiosastoa Tampereella ovat:

- 011 Maalarien ammattiosasto
- 392 Putkimiesten ammattiosasto
- 541 Maanrakentajien ammattiosasto
- 608 Muurareiden ammattiosasto

Numero osaston nimen edessä tarkoittaa järjestysnumeroa. Ammattiosastot ovat ammattiliiton jäsenyhdistyksiä. Jäsen kuuluu ammattiosastonsa kautta ammattiliittoon. Jäseneksi osastoon pääsevät alalle opiskelevat ja työllistyvät henkilöt. Osaston hallitus hyväksyy uudet jäsenet. Jäsenellä on oikeus osallistua tai olla osallistumatta osastonsa toimintaan ja kokouksiin. Ammattiosasto noudattaa toiminnassaan sääntöjään, liiton sääntöjä sekä muun muussa yhdistyslakia ja kirjanpitolakia.

Osaston puheenjohtajan *Mika Kiviojan* sähköpostin mukaan osastolla on tällä hetkellä neljä aktiivista jaostoa. Nämä ovat:

- rakennus-, konemies ja raudoitusjaosto

- vedeneristysjaosto
- kirvesmiesjaosto
- veteraanijaosto

Ensimmäinen jaosto kokoontuu vain tarvittaessa, mutta vedeneristys- sekä kirvesmiesjaostot kokoontuvat neljästä kuuteen kertaan vuodessa. Jaostoihin on mahdollista liittyä mukaan, milloin tahansa, vaikka kesken kauden. Jaostoon valitaan ammattiryhmittäin alan ammattilaisia pohtimaan eteen tulevia tai tulleita haasteita. Puheenjohtaja *Mika Kivioja* täsmentää vielä, että osastolla on enemmänkin jaostoja, mutta ne ovat tällä hetkellä ”nukkuvia”, vetäjien puutteiden takia. Tällaisia jaostoja ovat betoni-, nuoris- ja naisjaosto.

Osastolla on oma hallitus, joka hallinnoi osaston toimintaa. Hallituksen jäseniltä odotetaan aktiivisuutta ja osaston toiminnan kehittämistä. Hallitus vastaa osaston toiminnan suunnittelusta. Ylintä päätäntävaltaa osastossa käytetään kevät- ja syyskokouksissa. Näihin sääntömääräisiin kokouksiin saavat osallistua kaikki jäsenet. Osaston hallituksen kokouksiin kutsutaan vain hallituksen varsinaiset jäsenet sekä mahdollisesti varajäseniä. Heidän lisäksi osastolla on tapana ollut kutsua kokouksiin myös kiinteistövastaava, luottamusmiehet ja alueen liiton toimitsijoita. Puheenjohtaja *Mika Kivioja* lisää vielä, että osaston hallitus sallii osaston muiden jäsenten läsnäolon hallituksen kokouksessa, mikäli jäsen haluaa tulla paikalle kuuntelemaan ja tutustumaan kokoukseyhtymiseen.

Liitto kerää jäseniltä myös ammattiosaston jäsenmaksuosuuden ja tilittää ne jäsenyhdistyksille neljännesvuosittain. Vuonna 2017 jäsen maksoi perusyhdistykselleen eli ammattiosastolleen 0,12 % bruttopalkastaan ja ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahastaan.

Ammattiosaston sääntömääräisessä syyskokouksessa päätetään tulevan vuoden toiminnasta ja talousarviosta hallituksen laatiman toimintasuunnitelman ja talousarvioesityksen pohjalta. Syyskokous valitsee myös osaston toiminnantarkastajan ja tälle varahenkilön, osaston puheenjohtajan ja muut hallituksen jäsenet. Hallitus valitsee keskuudesta sihteerin ja varsinaisten-/varajäsenten keskuudesta taloudenhoitajan. Sääntömääräisessä kevätkokouksessa käsitellään edellisen toimintavuoden toiminta ja

päätetään vastuuvapauden myöntämisestä puheenjohtajalle ja muille vastuuvollisille hallituksen laatiman toimintakertomuksen, tilinpäätöksen ja toiminnantarkastajan lausunnon perusteella.

Ammattiosastolla on alueellaan moraalista vastuuta sekä merkittäviä tehtäviä hoidettavanaan. Ammattiosaston tarkoitus on koota alueen jäsenet yhteisöksi, toimia heidän edunvalvojanaan omien sekä liiton päätösten mukaisesti. Osaston sääntöjen mukaisesti tarkoitus on:

- valvoa alueellaan työehtosopimusten noudattamista
- valvoa jäsenten oikeuksista työmarkkinoilla
- toimia rakennusalan työ- ja palkkaehtojen sosiaalisen lainsäädännön parantamiseksi
- edistää jäsenten opiskelua, ammatillista kehittymistä sekä kasvattaa keskinäistä yhteisöllisyyttä.

Osasto tukee jäseniään kouluttautumaan luottamustehtäviin aluejärjestön kautta.

Oikeustieteen tohtori Kalevi Hölttä (2012) kirjoittaa väitöskirjassaan että, yhdistymisvapaus, joka takaa oikeuden perustaa yhdistyksiä sekä järjestää toimintaa jonkun tarkoituksen toteutumiseksi, on olennainen osa demokraattista oikeusvaltiota. Yhdistymisvapauden perustuu muun muussa puolueiden ja työmarkkinajärjestöjen toiminta. *Hölttä* jatkaa että, mikäli yhdistyksiä ei sallittaisi, kansalaisyhteiskunta ei toteutuisi. Vallankäyttö olisi yksipuolista ylhäältä alas käskyttävää valtaa.

Ammattiyhdistysliikkeellä on Suomessa täysin laillinen oikeus olla olemassa ja järjestää toimintaa. Kaikissa maissa näin ei ole. Tämä laillisuus olisi hyvä täsmentää myös osastoille ja sen jäsenistölle, jotta he eivät pitäisi asiaa itsestäänselvyytenä.

5.2 Aluejärjestö

Osasto 10 kuuluu myös Rakennusliiton Hämeen aluejärjestöön. Aluejärjestöjä Rakennusliitossa vuonna 2017 on liiton järjestöpäällikkö *Jukka Asikaisen* lähettämän sähköpostin mukaan 11 kappaletta. Aluejärjestö on alueen osastoista muodostuva yhteistyöelin. Aluejärjestö toimii rakennusalan alueellisena ammattiosastojen yhteistoimintaa kehittäväenä sekä edistävänä organisaationa jäsenten yhteiskunnallisen tietoisuuden kasvattajana sekä palkka- ja muiden työehtojen parantamiseksi. Aluejärjestö toimii osaston ja liiton välillä. Kukin osasto valitsee syyskokouksessaan yhden edustajan aluejärjestön edustajakokoukseen jokaista alkavaa sataa jäsentä kohden. Osasto voi esittää edustajaansa aluejärjestön hallitukseen. Aluejärjestön edustajakokous pidetään maaliskuuhuhtikuussa. Aluejärjestön taloudellisesta puolesta vastaa Rakennusliitto, mutta aluejärjestön sääntöjen mukaan osastoilta voidaan vaatia jäsenmaksua. Rakennusliiton Tampereen aluepäällikkö *Jukka Lindgren* kertoo puhelinhaastattelussa, että Hämeen aluejärjestöön kuuluu tällä hetkellä 36 ammattiosastoa.

5.3 Rakennusliitto

Ruotsinkieliseltä nimeltään Byggnadsförbundet. Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) vahvistaa liiton säännöt. PRH tarkistaa, että liiton säännöt eivät ole ristiriidassa vallitsevien säädösten ja lakien kanssa. Rakennusliitolla on kahdeksan sopimusalaa, joiden työehtosopimusten neuvottelemine ja valvominen ovat olennainen osa liiton toimintaa. Rakennusliiton sääntöjen mukaan liitto puolustaa, valvoo ja edistää rakennus- alalla työskentelevien sosiaalisia etuja ja oikeuksia työmarkkinoilla. Liitto pyrkii vaikuttamaan myös yhteiskunnallisesti. Liitto tekee seuraavia asioita:

- tukee ja ohjaa osastojen sekä aluejärjestöjen toimintaa
- kokoaa jäsenet eri paikkakunnilla osastoiksi
- neuvottelee työehtosopimukset ja valvoo niiden noudattamista
- järjestää koulutus- ja muita tilaisuuksia
- toimii yhteistoiminnassa samanhenkisten kansainvälisten järjestöjen kanssa

Rakennusliiton jäseniä ovat rakennusalan ammattiosastot sekä aikaisemmin mainitut aluejärjestöt. Jäsenellä on liitossa mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toimintaan monella tavoin. Liiton järjestöpäällikkö *Jukka Asikainen* kertoo sähköpostihaastattelussa, että osastojen tulee uudistaa toimintatapojaan ja tehostaa tiedotustaan, mikäli he haluavat saada yhteyttä jäsenistöönsä. Perinteinen kokoustoiminta, pilkkikilpailut ja pikujoulut eivät yksinkertaisesti enää riitä. *Asikainen* painottaa osaston viestinnän merkitystä monilla tavoin ja esittää konkreettisia ehdotuksia osastoille. Toisena haasteena hän näkee ulospäinsuuntautumisen. Hän täsmentää, että ne osastot, jotka jäävät odottamaan jäsenten ryntäämistä kokouksiin ja tilaisuuksiin saavat odottaa sitä ”hamaan maailman tappiin saakka”. *Asikainen* jatkaa että, osaston toiminta on vietävä työmaille, toreille, yleisiin tilaisuuksiin, sinne missä jäsenet ja potentiaaliset jäsenet ovat. Osastojen on tultava yhteiskunnassa näkyviin.

Järjestöpäällikkö *Jukka Asikainen* kertoo myös, että liitossa oli marraskuun 2017 lopussa 230 ammattiosastoa jäsenenä. Aluejärjestöjä samaan aikaan on 11 kappaletta. Ammattiosastojen yhteenlasketun jäsenmäärän perusteella jäseniä koko Rakennusliitossa on 73 000. Jäsenet maksavat bruttopalkastaan jäsenmaksua liiton hallituksen vahvistaman prosenttiosuuden mukaisesti. Jäsenmaksu vuonna 2017 oli 0,88 % bruttopalkasta. Liitto perii myös osaston sekä alan työttömyyskassan osuuden, mutta tilittää nämä varat sääntöjen edellyttämällä tavalla eteenpäin.

Rakennusliitossa päätösvaltaa käyttää liittokokous sekä liittovaltuusto. Liittokokous on neljän vuoden välein. Edellinen liittokokous oli vuonna 2015 Helsingissä. Liittovaltuusto kokoontuu sääntömääräisesti kerran vuodessa, mutta ylimääräiset valtuuston kokoukset ovat mahdollisia. Liiton valtuuston varapuheenjohtajana toimii osasto 10:n puheenjohtaja *Mika Kivioja*. Liittovaltuuston puheenjohtaja sekä varapuheenjohtaja kutsutaan aina liittohallituksen kokoukseen. *Kivioja* kertoo, että Rakennusliiton hallitus kokoontui vuonna 2017 kymmenen kertaa. Rakennusliiton hallitus johtaa toimintaa ja varmistaa muun muassa sen, että liittokokousten ja liittovaltuuston päätökset tulevat käytäntöön sekä vastaa asianmukaisesta taloudenhoidosta.

5.4 Keskusjärjestö

Rakennusliitto kuuluu Suomen ammattiliittojen keskusjärjestöön (SAK). SAK:n jäseniä ovat puolestaan vain ammattiliitot. SAK:n nettisivujen perusteella SAK:ssa vuonna 2017 oli jäsenenä kaksikymmentä ammattiliittoa. Näiden yhteen laskettu henkilöjäsenmäärä on lähes miljoona palkansaajaa. Ammattiliitot toimivat yhteistyössä keskusjärjestönsä kautta. SAK:n hallitus valitaan ammattiliittojen johtajista. Periaate on se, että mitä isompi liitto jäsenmäärältään on, sitä suurempi on sen vaikutusvalta SAK:ssa. Ammattiliitot suorittavat jäsenmaksua yhteiselle keskusjärjestölleen, yhdessä sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Korkein päätöselin, johon jäsenliitot nimeävät edustajansa säännöissä määrätyin perustein, on edustajisto, jonka toimikausi on neljä vuotta. Edustajisto kokoontuu sääntömääräisesti kaksi kertaa vuodessa, lisäksi luonnollisesti mahdollisuus ylimääräisiin kokouksiin.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö on omien nettisivujen perusteella etu- ja painostusjärjestö ja yhteiskunnallinen uudistusliike. Puheenjohtajana toimii *Jarkko Eloranta*. Tänä päivänä kansainvälisten sopimusten merkitys ja siinä mukana oleminen on voimakkaasti kasvanut. Tämän merkitys tuli hyvin esille, kun nykyinen Suomen hallitus harkitsi ”pakkolakien” laatimista. SAK on vahvasti mukana kansainvälisesti ja osana kansainvälistä ammattiyhdistysliikettä.

SAK pyrkii edistämään ja rakentamaan luottamusta, yhteistyötä ja oikeudenmukaisuuteen perustuvaa sopimussyhteiskuntaa. SAK:n tavoitteena on vahva työlainsäädäntö ja kattavat työehtosopimukset. SAK on yhdessä muiden keskusjärjestöjen kanssa varsin vaikutusvaltainen toimija.

Muut keskusjärjestöt ovat STTK (Suomen toimihenkilökeskusjärjestö). Puheenjohtaja on *Antti Palola*. Kolmas keskusjärjestö on AKAVA (Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö). Heidän puheenjohtajana on *Sture Fjäder*. Keskusjärjestöjen kotipaikka on Helsinki.

5.5 Rakennusalan työttömyyskassa

Rakennusalan työttömyyskassa on tiiviissä yhteistyössä Rakennusliiton kanssa. Liitto perii työttömyyskassan jäsenmaksun ja tilittää sen työttömyyskassalle. Finanssivalvonnan vahvistama rakennusalan työttömyyskassan jäsenmaksu vuonna 2017 on 0,6 % bruttopalkasta. Työttömyyskassan sääntöjen mukaan jäseneksi pääsee palkkatyöntekijä, joka työskentelee rakennusalalla, joka ei ole täyttänyt 68 vuotta. Palkkatyöntekijäksi katsotaan henkilö, jonka toimeentulo perustuu toiselle tehtyyn työhön ja siihen saatavaan palkkaan.

Työttömyyskassalla on oma hallitus, valtuusto sekä edustajiston kokous. Työttömyyskassan hallituksen tehtävänä on muun muassa valvoa, että asiat hoidetaan työttömyyskassalain 603/1984 edellyttämällä tavalla. Edustajisto valitaan suhteellisilla vaaleilla. Yleensä työttömyyskassan vaalit käydään samanaikaisesti liittovaalien kanssa. Jäsen suostuu samanaikaisesti ehdokkaaksi kahteen eri vaaliin (työttömyyskassavaalit ja liittovaalit), mikäli ehdokasasettelun kautta asetetut ehdot täyttyvät. Työttömyyskassan ja ammattiliiton jäsen ehdot eivät ole yhteneviä.

Rakennusalan työttömyyskassan johtajana toimii *Jan Peltonen*. Sähköpostihaastattelussa *Peltonen* kertoo, että osasto toimii Hämeen aluejärjestön kautta niin sanottuna asiamiespiirinä. Liiton toimihenkilöt toimivat kassan asiamiehinä, antaen neuvontaa jäsenille ja ohjaavat kassan palvelujen piiriin. Kassanjohtaja *Jan Peltonen* muistuttaa, että myös osaston luottamusmiehet ovat kassan asiamiehiä. Asiamiespiiri palvelee vain kassan jäseniä.

Työttömyyskassan toimintaa valvoo Finanssivalvonta. Kassan toiminta perustuu työttömyyskassalakiin sekä kassan omiin sääntöihin. Julkinen valta valvoo ja tarvittaessa pyytää selvityksiä työttömyyskassalta, mikäli se katsoo tämän tarpeelliseksi. Työttömyyskassalaki on kaikille työttömyyskassoille sama. Tämän kautta työttömyyskassojen toiminta on pitkälle samankaltaista. Finanssivalvonta tekee omia vertailututkimuksia työttömyyskassojen tehokkuuksista ja seuraa tarkasti kassojen toimintaa. Työttömyyskassalain 603/1984:n mukaan palkansaaja voi olla samanaikaisesti vain yhden työttömyyskassan jäsen. Kaikki jäsenet työttömyyskassassa ovat henkilöjäseniä, malli eroaa liitoista, sillä ammattiliitoissa jäseniä ovat muut yhdistykset (ammattiosastot).

Rakennusalan työttömyyskassa auttaa ohjeistamalla jäseniään lomautuksen tai työttömyyden kohdatessa. Tämä auttaa rakennusalalla työskenteleviä. Perinteisesti rakennusala on erittäin herkkää kausivaihteluille ja sitä kautta myös lomautuksille. Työttömyyskassa edellyttää työttömältä jäseneltä, että kaikki jäsenmaksut ovat ajan tasalla ennen kuin kassa maksaa työttömyyden ajalta ansiosidonnaista päivärahaa. Työttömyyskassa tarkistaa palkkatodistuksista, että maksetut jäsenmaksut ovat oikein. Tarvittaessa peritään lisää tai palautetaan liikaa maksetut jäsenmaksut. Tämä takaa kaikille jäsenille oikeudenmukaisen kohtelun, jäsenet voivat luottaa tasapuoliseen kohteluun.

5.6 Erityisala

Erityisala on vero-oikeudellinen käsite ja liittyy verotukseen aloilla, joilla työntekijä joutuu siirtymään eri kohteisiin. Erityisala käsitteen taustalla on tuloverolaki 1535/1992. Korkein hallinto-oikeus on tätä täydentänyt ratkaisuisaan 2001: 1387 ja 1388. Suomessa perinteisesti erityisalana tunnetaan rakennus-, maanrakennus sekä metsäalat. Erityisalan tunnusmerkki on, että varsinaista yhtä työntekemispaiikkaa ei ole. Työntekijä joutuu vaihtamaan kohteita usein ja työskentelyaika kohteissa on varsin lyhyt. Työnantajaan ollaan yhteydessä sähköisesti ja työpuhelimella. Verohallinnon nettisivujen mukaan erityisalalla työskentelyä ei ratkaista ammattinimikkeen perusteella vaan olennaista heidän mukaan on työskentelyolosuhteet. Verohallinto katsoo tilapäiseksi työskentelyksi 2–3 vuoden ajanjakson.

Erityisalalla työskentelevällä ei muun muussa ole lainkaan omavastuuta kodin ja työpaikan välisten matkojen kustannuksissa. Asunnon ja erityisen työntekemispaiikan väliset matkakustannukset saa vähentää tulonhankkimismenoina ilman 750 euron omavastuuta, mikäli työnantaja ei ole niitä korvannut. Rakennustyömailla työskentely ei automaattisesti tarkoita sitä, että työskennellään erityisalalla. Rakennusalalla tehdään verohallinnon mukaan myös niin sanottua liikkuvan alan työtä. Näiden välillä olevan määritelmän ero ei ole suuri. Liikkuvan alan työntekijä kulkee mutkan kautta varsinaiselle työntekemispaiikalle. Tällainen mutka voi olla esimerkiksi varikko tai toimisto, jossa matkalla vain poiketaan. Osasto 10:n jäsenet työskentelevät erityisalalla.

Mielestäni rakennusalaalla verotuksellinen yhdenvertaisuus on jossain määrin uhattuna, koska verovirkailijan vaihtuessa tai alueellisista eroista johtuen saattaa ilmentyä tulkinnoissa vaihtelua. Eriarvoisista veropäätöksistä on omakohtaista kokemusta. Saman työnantajan toimiessa valtakunnallisesti ja sen työntekijöiden tehdessä työtä samoilla ohjeilla paikkakunnasta riippumatta, silloin mielestäni työntekijöiden verokohdeltu pitää olla yhdenvertaista. Verohallinnon pitää tämä varmistaa, jotta kansalaisten verotuksellinen yhdenvertaisuus toteutuu.

Erityisalan haasteellisuudesta kertoo sekin, että esimerkiksi tukkimiehet eli uittomiehet työskentelevät erityisalalla. Kyseinen ammattiryhmä on jo vanhentunut. Vastaavasti uusia ammattiryhmiä syntyy alalle. Verohallinto joutuu työntekijän henkilökohtaisessa verotuksessa ratkaisemaan, täyttyykö tällöin kyseisen verovelvollisen kohdalla erityisalan määritelmät. Näissä tilanteissa eriarvoiset veroratkaisut ovat mahdollisia ja toteutunut verovelvollisen yhdenvertaisuus on vaarassa. Verovelvollisen laatimalla ilmoituksella voi myös olla osuutta asiassa.

5.7 Yleishyödyllinen yhdistys

Osasto 10 on yleishyödyllinen yhdistys. Yhteisö on julkisen tehtävän, taloudellisten tai aatteellisten päämäärien muodostama yhteenliittymä. Tuloverolain 1535/1992 mukaan yleishyödyllisen yhteisön ominaispiirteenä on kolme tunnusmerkkiä. Yhteisö on yleishyödyllinen, mikäli

1. Yhteisön tulee toimia yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä.
2. Sen toiminta ei saa kohdistua vain rajoitettuun henkilöpiiriin.
3. Se ei saa tuottaa toiminnallaan siihen osalliselle taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä.

Viitanen (2017) luentomateriaalissa kertoo, että mikäli yhteisön säännöt ja tosiasiallinen toiminta täyttävät nämä kolme kriteeriä, yhteisöä pidetään verotuksessa yleishyödyllisenä.

6 TIETOPERUSTA

Lähdeaineistona käytän tutkimuksessani Rakennusliiton ja Rakennusalan työttömyyskassan sääntöjä sekä aluejärjestön ja osaston mallisääntöjä. Nämä kaikki säännöt löytyvät Ammattitaidolla tulevaisuuteen -vihkosesta. Vihkosen ovat laatineet Rakennusliitto ja Rakennusalan työttömyyskassa. Säännöt on ennakkotarkistettu patentti- ja rekisterihallituksessa 27.4.2015.

Rakennusliiton, aluejärjestön ja osaston säännöt on käsitelty 23. liittokokouksessa Marina Congress Center Helsingissä 22.–24.5.2015.

Finanssivalvonta hyväksyi työttömyyskassan säännöt 4.6.2015 ja patentti- ja rekisterihallitus hyväksyi liiton säännöt 11.6.2015

Tutkimukseni tulokset pohjautuvat Webropol-ohjelmiston avulla laatimaani jäsenkyselyyn. Jäsenkyselyn kohderyhmänä olivat ammattiosaston nuoret, alle 36 vuotiaat jäsenet. Ainoa rajausperuste oli ikä. Osaston lähettämä jäsenkyselylinkki lähetettiin sähköpostina ammattiosaston jäsenrekisterin kautta. Jäsenkyselylinkki oli avoinna 23.10.—21.11.2017. Kyselyn aikana osasto muistutti sähköpostiviestillä kahdesti jäseniään tutkimuksesta. Kolmas eli viimeinen muistutus lähetettiin tekstiviestillä. Jokainen muistutuskerta aiheutti osastolle kustannuksia.

Lähdeaineistona käytän keskeisiä lakeja, jotka vaikuttavat yhdistystoiminnassa ja rakennusalan erityisyys huomioiden. Mahdollisuuksien mukaan käytän myös eri toimijoiden nettisivuja. Tietoperustan runko pohjautuu jäsenkyselyn tutkimustuloksiin sekä tekemiini jäsenhaastatteluihin. Aineisto muodostuu myös Rakennusliiton järjestöpääl-

likölle *Jukka Asikaiselle* lähetetyn sähköpostikyselyn vastauksista sekä Rakennusliiton Tampereen aluepäällikkö *Jukka Lindgrenin* puhelinhaastattelusta. Osa tiedoista on peräisin Rakennusalan työttömyyskassanjohtaja *Jan Peltoselle* tehdystä puhelinhaastattelusta, johon vastaus on saatu sähköpostilla. Tietoa olen saanut myös osasto 10:n hallituksen jäseniltä sekä verohallinnolta. Lähdeaineistona on paljolti käytetty Humanistisen ammattikorkeakoulun opetusmateriaalia. Yhdistyskirjallisuutta on paljon, mutta kirjallisuutta ammattiosastoista, saati niiden nuorista jäsenistä on ollut vaikea löytää. Tämän vuoksi pyrin käyttämään tietoperustana valmiita opinnäytetöitä tukemaan näkemyksiäni.

7 JÄSENKYSELY

Laadin kyselylomakkeeseen kysymyksiä, joilla pyrin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Kysymyksiin olin itselleni selvitykseksi laittanut, miksi tätä kysyn ja mitä kysymyksellä haen. Osasto lisäsi tutkimukseeni puolestaan heille tärkeitä kysymyksiä. Osaston kiinnostuksen kohteena olivat esimerkiksi ammattinimike sekä työsopimuksen laatuun ja sopimusalaan liittyvät kysymykset.

Jäsenkyselyn sähköpostilinkki lähetettiin osaston jäsenrekisterin avulla sähköisesti 553 nuorelle jäsenelle. Osaston jäsenrekisterissä tehdyn kartoituksen perusteella kohderyhmään kuului alun perin 640 henkilöä. Erotus johtuu siitä, että kaikki jäsenet eivät ole antaneet jäsenrekisteriin sähköpostiosoitettaan tai se ei ollut enää käytössä. Osastossa alle 36-vuotiaiden osuus koko jäsenistöstä on 23,9 % eli lähes, joka neljäs on alle 36-vuotias. Ikä oli ainoa peruste tutkimuksen kohderyhmän rajaukseen. Lähetetty sähköpostilinkki avattiin 140 kertaa eri internetin protokollaosoitteesta. Linkki on ollut julkinen, mutta se on lähetetty vain kohderyhmälle osaston suljetun jäsenrekisterin järjestelmän kautta. Vastauksia saapui 53 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 9,58 %, mutta linkin avasi 25,3 % kohderyhmästä.

Jäsenkyselyssä oli 43 kysymystä. Osa kysymyksistä oli määritelty pakolliseksi, eli kysymykseen vastaamatta ei voinut edetä kyselyssä. Vain viimeinen kysymys, jossa pyydettiin palautetta osastolle, oli avoin. Muut kysymykset olivat monivalintakysymyksiä. Testiversion perusteella vastaaminen jäsenkyselyyn kesti noin 8–10 minuuttia.

Tutkimukseni sisälsi myös haastatteluja. Haastatteluun valitsin osallistujat sattumanvaraisesti. Haastattelun tehdäkseeni tavoittelin jäsentä puhelimella. Mikäli hän ei ollut vastannut linkkiin, pyrin saamaan hänet haastatteluun. Haastattelin seitsemää eri henkilöä. Haastattelut tehtiin 15.11.–21.11.2017. Sain haastattelut koottua vain 15 puhelinsoitolla. Puhelinsoitokierroksen aikana tutkimuksestani saamani palaute oli todella positiivista; osaston jäsenten suhtautuminen tämänkaltaiseen tutkimukseen oli erittäin myönteinen. Ne, jotka eivät haastatteluun päässeet olivat aiemmin vastanneet, osa teki ”reissuhommia” ja loput kertoivat esteeksi etäisyyden. Lähetin tekstiviestillä sovitun haastatteluajan muistutukseksi haastatteluun saapuvalle.

Haastatteluun tulijoilta kysyin samat kysymykset kuin varsinaisessa jäsenkyselyssä, mutta sen lisäksi tein tälle ydinryhmälle kaksitoista lisäkysymystä. Yhtä haastattelua kohden olin varannut tunnin verran aikaa. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja dokumentoitiin kirjallisesti. Kaksi henkilöä perui haastatteluun tulonsa, mutta muut haastateltavat saapuivat sovitusti paikalle. Haastattelupaikka oli osaston oma kokous- ja koulutustila, osoitteessa Sorinkatu 4, Tampere.

Nykyisin sähköisiä tutkimuskyselyitä tuntuu tulevan meille kaikille ovista ja ikkunoista. Lähes joka viikko saisi vastata erilaisiin tutkimuskyselyihin. Tämä on saanut aikaiseksi sen, että tutkimusten vastausprosentit ovat valahtaneet kovin alas. Näin kävi tässäkin, vaikka aikaisempaa vertailuprosenttia ei ole saatavilla. Jäsenkyselyiden vastausprosenttia pyritään nykyään alan ammattilaisten toimesta vauhdittamaan vastaajien kesken arvottavilla palkinnoilla. Tässä tutkimuksessa vastaajien kesken ei arvottu palkintoja. Tällä pyrittiin turvaamaan vastaajien nimettömyys. Tutkimukseni oli suunnattu rakennusalan nuorille, joka tyypillisesti on varsin miesvaltainen ala. Nuoret ovat haastava kohderyhmä tutkijoille, koska perinteisesti nuorten osuus vastausprosentteissa on jäänyt alhaisemmiksi kuin ikääntyneimpien osuus.

Jäsentutkimuksessa taustatiedoilla on olennainen merkitys. Varsinkin tilaajalle ne ovat tärkeitä. Sähköpostilla lähetetyt muistutukset tehosivat huonosti. Ollessani Rakennusliiton jäsenrekisterissä töissä marraskuusta 2016 toukokuun loppuun 2017 huomasin, että jäsenen yhteystiedoista usein juuri sähköpostiosoite oli vanhentunut tai se ei ollut käytössä lainkaan. Käsitykseni mukaan tämä saattaa johtua siitä, että osalla nuorilla on käytössä useampia sähköpostiosoitetta. Nuoret helposti antavat yhteystietoihin tahallisesti sellaisen sähköpostiosoitteen, jota käytetään harvakseltaan, jos ollenkaan.

Nuoret eivät välttämättä tajua sitä, että tämän vuoksi heidän edunvalvontansa vaarantuu. Tulkintaani vahvistaa se, että tekstiviestimuistutuksen jälkeen vastauksia tutkimukseeni tuli huomattavasti paremmin kuin kahden yhteenlasketun sähköpostimuistutuksen jälkeen. Nuorille jäsenille, varsinkin heidän edunvalvonnan ollessa kyseessä, olisi erittäin suotavaa niin jäsenille kuin osastolle se, että yhteystiedot olisivat ajan tasalla. Tämä on haasteellista jäsenrekisterille, koska varsinkin nuoret vaihtavat herkästi asuinpaikkaa toiselle paikkakunnalle ja käyttävät prepaid liittymiä.

Yhdistyslain 503/1989 mukaan rekisteröityneiden yhdistysten on pidettävä omaa jäsenluetteloa. Sen sijaan henkilötietolaki suojaa yksityisyyttä ja antaa perusturvaa henkilötietoja käsiteltäessä. Henkilötietolain 523/1999 mukaan jäsenluetteloon saa kirjata vain sellaista tietoa, jolla on merkitystä yhdistyksen kannalta tärkeäksi tiedoksi. Esimerkiksi ammattiyhdistykseen kuuluminen on sellainen tieto, jota henkilötietolain mukaan ei saa luovuttaa ulkopuolisille.

Loimu (2010) kirjoittaa, että liittomuotoisissa organisaatioissa ammattiliitto yleensä pitää jäsenrekisteriä ammattiosastojen puolesta. Liiton ja osaston säännöissä voidaan tämä näin sopia. Loimu jatkaa toteamalla, että yleensä näissä malleissa suurimmaksi ongelmaksi on muodostunut jäsentietojen jatkuva päivittäminen. Liittyessä saadaan oikeat ajan tasalla olevat jäsentiedot. Jäsenyyden jatkuessa, muuttuneita yhteystietoja ei jäsenen toimesta tahdota saada jäsenrekisteriin. Mielestäni Rakennusliitto on tähän haasteeseen satsannut hyvin jo pidemmän ajan. Jäsenmäärän, yhteystietojen sekä jäsenlajien jatkuvasti muuttuessa, jäsenrekisterissä riittää jatkossakin haasteita.

Suomessa on jo vuosikymmeniä muutettu työn perässä sinne, missä töitä on. Entisaikoina tehtiin paljon myös ”reissuhommia”. Reissuhommilla tarkoitetaan sitä, että rakennusalalla on tyypillisesti lähdetty hiukan syrjäisemmiltä seuduilta kasvukeskuksiin töihin. Yksi tyypillinen ”reissuhomman” toimintamalli on tehdä töitä niin, että maanantaista torstaihin tehdään ”pitkää päivää”, jotta saadaan viikkotunnit täyteen, tämän jälkeen palataan loppuviikoksi kotipaikkakunnalle. Seuraavalla viikolla toimintamalli toistetaan, kunnes kohde omalta osalta valmistuu. Viikolla asutaan työnantajan osoittamassa paikassa. Haastattelupyyntöjen soittokierroksen aikana törmäsin yhteen ”reissuhommia” (maalari) tekevään henkilöön eli ”reissuhommat” eivät ole poistuneet alalta vielä kokonaan, joskin vähentynyt sen käyttö nykyään on.

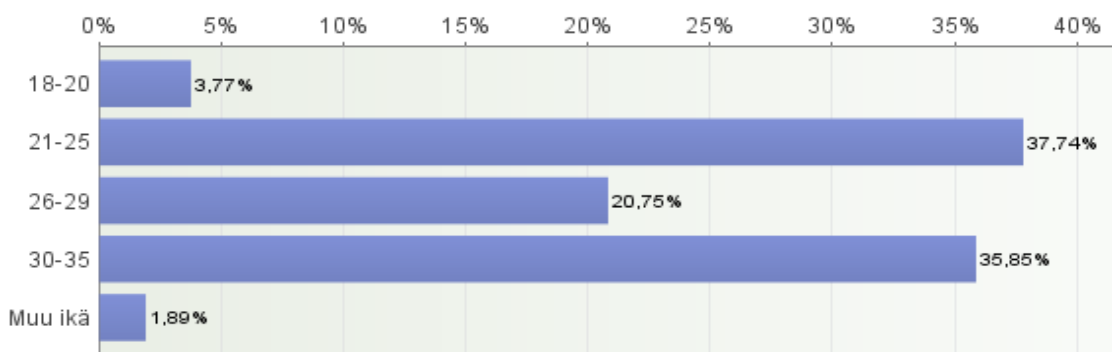
8 TAUSTAKYSYMYSTEN VASTAUSJAKAUMAT

Vastaajista 51 oli miehiä (96,23 %) ja vain kaksi oli naisia (3,77 %). Tämä aiheutti sen, että sukupuolen perusteella en voinut tehdä ristiintaulukointia muiden muuttujien jakaumista. Tämä oli harmillista, sillä olisin halunnut tuoda esiin miesvaltaisella alalla paremmin naisten näkökantoja. Pyrin paikkaamaan tätä haastatteluiden avulla. Haastatteluissa käyneistä viisi oli naisia (71,42 %) ja kahden peruutuksen takia miesten osuus jäi vain kahteen (28,58 %) henkilöön.

8.1 Vastaajien ikäjakauma

Kuvittelin nuorten vastaavan tutkimukseen kohtuullisesti, koska nuoret käyttävät ahkerasti sähköistä viestintää. Työtaukojen aikana vastaaminen on rakennus­alalla usein haasteellista, koska verkkoyhteydet ”betonibunkkerissa” ovat mitä ovat. Rakennus­alalla työskennellään vaativissa olosuhteissa, jossa välttämättä yhteydet eivät toimi tai eivät ole parhaat mahdolliset. Yksi henkilö todennäköisesti on täyttänyt kyselyn aikana vuosia, koska hän ilmoittanut iäkseen 36 vuotta.

Vastaajien määrä: 53

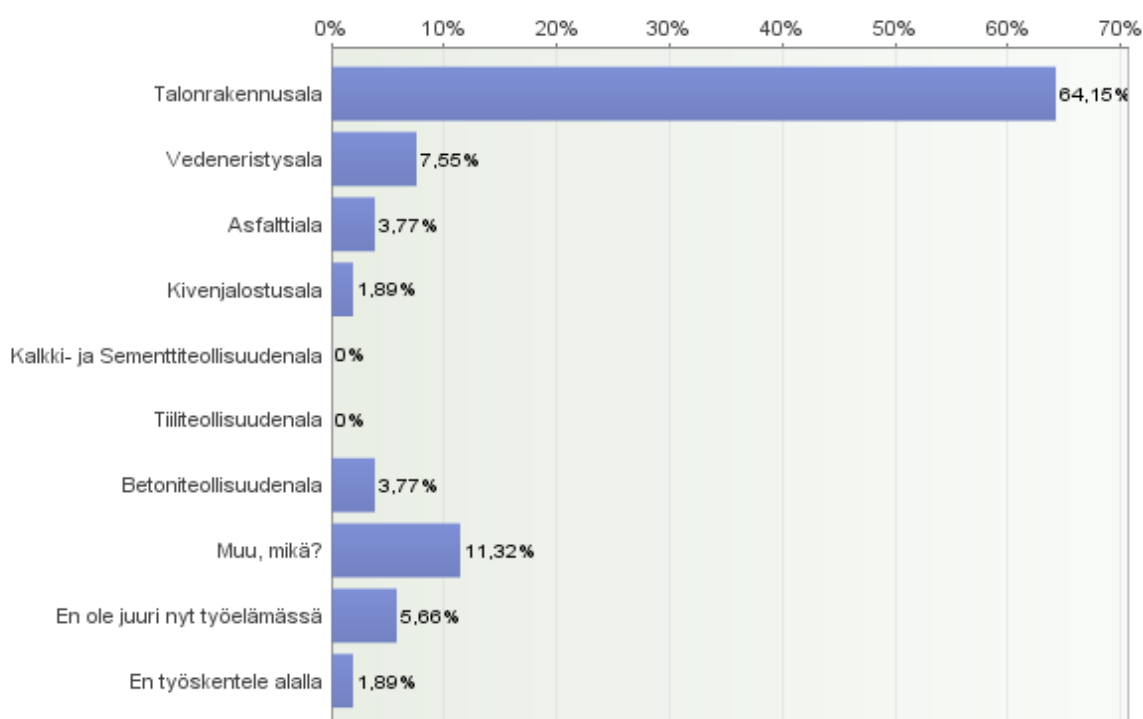


Kuva 1: Vastaajien ikäjakauma

8.2 Vastaajien sopimusala

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään myös sopimusalaa, joilla osaston nuoret jäsenet parhaillaan työskentelevät. Tällä kysymyksellä kartoitettiin sitä, että ovatko nuoret jäsenet osanneet liittyä oikeaan osastoon. Tämä on tärkeä taustatieto, koska tutkimuksen mukaan osaston nuoret jäsenet pääsääntöisesti liittyvät osaston jäseneksi internetin kautta. Tietysti on täysin mahdollista, että myöhemmin liittymisen jälkeen sopimusala on saattanut yksittäisten jäsenten kohdalla vaihtua. Halusin tätä vaihtoehtoa kuitenkin selvittää, koska tutkimus kertoo tämän hetken osaston nuorten jäsenten sopimusalan. Kartoitus auttaa osastoa myös suuntaamaan sekä kohdistamaan esimerkiksi koulutusresursseja.

Vastaajien määrä: 53



Kuva 2: Jäsenistön sopimusalat

Tutkimus vahvistaa sen, että osaston suurin yksittäinen sopimusala ovat talonrakentajat. Osasto on yleisosasto, jossa on mukana muitakin sopimusaloja, mutta näiden alojen jäsenmäärät eivät tutkimuksen mukaan nouse merkittäväksi. Tutkimus myös

vahvistaa selvästi sen, että jäsenistön rakenne sopimusaloittain osastossa on oikeanlainen. Täytyy muistaa, että tämäntyyppisissä yhdistyksissä on vaikeata päästä absoluuttiseen tilanteeseen jäsentietojen paikkansa pitämisen osalta.

8.3 Osaston jäsenyys

Tutkimuksen tulokset vahvistavat myös, että yksittäiset osaston henkilöjäsenet ovat oikeassa osastossa jäseninä. Osaston jäsenkunta muodostuu täten pääsääntöisesti alalla työskentelevistä tai alalla olevista työmarkkinoiden ulkopuolisista jäsenistä. Tutkimuksen tulokset tukevat myös osaston sääntöjä, sillä osaston jäseneksi pääsee sääntöjen mukaan alalla työskentelevät ja alalle opiskelevat. Osaston säännöt myös määräävät jäsentä, joka työskentelee pysyvästi toisella alalla, on kuuden kuukauden kuluessa järjestäydyttävä uudelle alalle ja erottava osaston jäsenyydestä.

Tutkimuksen tulokset puhuvat puolestaan, sillä peräti lähes kaksi kolmasosaa vastaajista työskentelee talonrakennusalalla. Kuusi vastaajaa (11,32 %) ilmoitti työskentelevänsä muulla alalla. Muu ala tässä yhteydessä kuitenkin tarkoittaa rakennusalaan. Läheisessä muu vastauksissa esiin nousee maalaus- tai lattianpäällystysalat.

Vastauksiin ei voida täysin luottaa, koska nuorilla jäsenillä saattaa olla virheellinen käsitys siitä, millä alalla työskennellään. Varsinkin, jos työpaikkaa ollaan hiljattain vaihdettu tai parhaillaan ollaan työsuhteessa esimerkiksi koeajalla. Koeajalla työskennellessä ei välttämättä ole järkevää vaihtaa osastoa. Toki heti alan vaihdon jälkeen voidaan osasto vaihtaa, estettä sille ei ole. Työntekijän kohdalla osaston vaihto yleensä tulee ensimmäisen kerran ajankohtaiseksi viimeistään silloin kun alaa pysyvästi vaihdetaan. Viimeistään koeajan päätyminen tulkitaan yleisesti alaa pysyvästi vaihdetuksi. Osaston vaihtaminen ei ole hallinnollinen toimenpide, siihen vaaditaan aina jäsenen suostumus. Jäsen pystyy helpoiten tekemään sen itse Rakennusliiton nettisivujen esioinnin kautta tai soittamalla päivystysaikaan Rakennusliiton jäsenrekisteriin.

8.4 Vastaajien koulutustaso

Vastaajista lähes kolme neljäsosaa oli suorittanut ammatillisen koulutuksen. Peruskoulu on korkein koulutusaste joka kymmenennellä vastaajalla. Vastaajista ammattitutkinnon oli suorittanut yksi kolmesta. Osa ammattitutkinnoista ei ollut rakennusosalta ja kaksi vastaajaa oli suorittanut useamman ammattitutkinnon. Kaikki ammattitutkinnon suorittaneet eivät ilmoittaneet minkä alan tutkinnon ovat suorittaneet. Yksi vastaajista oli korkeakoulutettu.

Peruskoulun käyneistä ja jossain vaiheessa työelämäänsä siirtyneistä vain yksi viidestä oli suorittanut työssäoloaikana ammattitutkinnon. Vastaavasti ammatillisen koulutuksen saaneista lähes seitsemän kymmenestä oli aikaisemmin hankitun osaamisen lisäksi suorittanut ammattitutkinnon. Tämä vahvistaa sen, että jo nuoresta iästä huolimatta ammattitutkinto oli suoritettu, osalla vastaajista oli kaksi ammattitutkintoa suoritettu. Osaston nuoristakin jäsenistä löytyy jo ammatinvaihtajia. Tutkimuksessa ei selvitetty alan vaihdolle syytä.

	Mikä on korkein koulutusasteesi?	
	Peruskoulu (N=5)	Ammatillinen koulutus (esim. perustutkinto) (N=37)
Ei	4	22
Kyllä, minkä tutkinnon	1	15

Taulukko 1: Ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneet aiemman koulutuksen mukaan

Taulukosta yllä (Taulukko 1) voidaan todeta osaston nuorten jäsenten ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneiden määrä. Tutkimuksessa selvitettiin suorittaneiden lukumäärä, ei sitä olisitko halukas suorittamaan ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Tässä asiassa ammattiosasto voisi tehdä yhteistyötä isojen työnantajien kanssa, koska koulutustavoitteet ovat yhteneviä.

Peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen saaneiden ikäjakauman vertailussa voidaan todeta, että vain peruskoulun käyneet ovat nuoria aikuisia. Tutkimuksessa ei kysytty, kuinka pitkään osaston jäsenenä on oltu. Sen sijaan haastateltavilta tätä kysyttiin. Pe-

ruskoulusta normaalisti päästään 16 vuoden iässä, joten osalla peruskoulun suorittaneista saattaa olla jo kymmenen työvuotta takana. Tutkimus osoittaa myös sen, että osaston kannattaa järjestää omaa koulutusta, vahvistaakseen jäsenten erityisalan ammatti-identiteettiä.

Osaston kannattaa edesauttaa jäseniään ammattitutkinnon suorittamisessa. Sitä osasto on jo tehnytkin, sillä puheenjohtaja *Mika Kivioja* täsmentää, että osasto on ollut järjestämässä tutkintojen aloituksia ja osasto haluaa toimia promoottorin roolissa jatkossakin. Ammattitutkinto on työntekijälle erittäin hyvä keino todistaa hankittu osaamisensa, se vahvistaa jäsenen asemaa työmarkkinoilla ja aukaisee ovet myös ammattikorkeakouluun. *Kivioja* lisää vielä, että ammattitutkinnon suorittamalla nousee jo työehtosopimuksenkin mukaan korkeampaan palkkaryhmään.

Ammattikorkeakoululaki 531/2017 mahdollistaa pääsyn ammattikorkeakouluun, jos näyttötutkintona on suoritettu ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Peruskoulun käyneellä, mutta ammattitutkinnon suorittaneella on olemassa väylä ammattikorkeakoulu opintoihin. Mielestäni väylä ammattikorkeakoulu opintoihin on erittäin hyvä keino sekä mahdollisuus jäsenelle. Nuoren jäsenen olisi hyvä hankkia ammattitutkinto heti kun se on mahdollista, jotta työelämän haasteiden tullessa kohdalle yksi vaihtoehto olisi hänelle opiskelu ammattikorkeakoulussa.

	Mikä on korkein koulutusasteesi?	
	Peruskoulu (N=5)	Ammatillinen koulutus (esim. perustutkinto) (N=39)
18-20	0	2
21-25	1	16
26-29	3	6
30-35	1	14
Muu ikä	0	1

Taulukko 2: Vastaajien korkein koulutusaste iän mukaan

Työmarkkinoiden epävarmuus ei kuitenkaan tule tässä tutkimuksessa peruskoulun käyneiden osalta näkyviin. Peruskoulun käyneet jäsenet ovat kaikki parhaillaan työelämässä, määräaikaaisessa tai vakituksessa työsuhteessa. Johtuuko se siitä, että he ovat

kovan luokan ammattilaisia hankitun työkokemuksen perusteella, vaikea sanoa. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen saaneista lähes yksi viidestä on vuokratyöntekijä tai työelämän ulkopuolella.

	Mikä on korkein koulutusasteesi?	
	Peruskoulu (N=5)	Ammatillinen koulutus (esim. perustutkinto) (N=38)
osa-aikainen	0	0
määräaikainen	2	6
toistaiseksi voimassa oleva	3	25
vuokratyö	0	3
en ole työsuhteessa	0	4
muu, mikä?	0	0

Taulukko 3: Työsuhteen laatu korkeimman koulutusasteen mukaan

9 JÄSENTEN TIEDOT OSASTOSTAAN

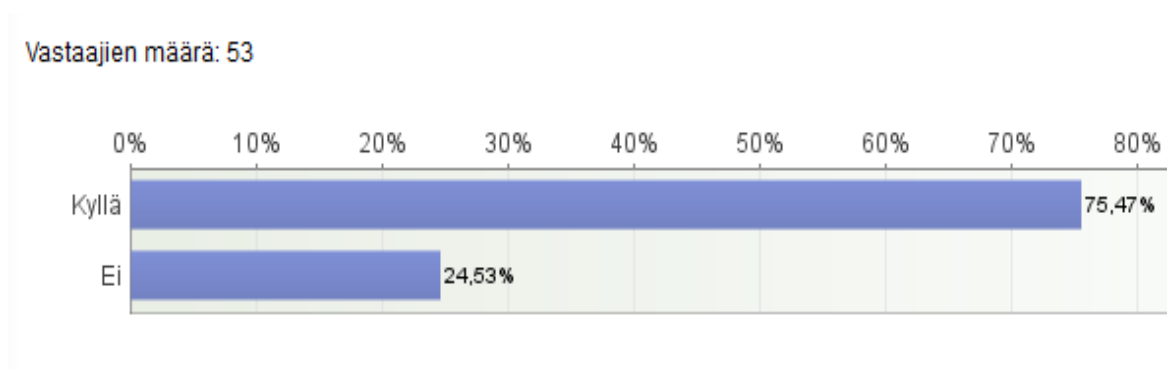
Tutkimuskysymyksenä oli selvittää jäsenten olemassa oleva tietämys osastosta sekä selvittää mistä jäsenet saavat osastostaan tietoa? Tuntevatko osaston rakenteita ja toimintatapoja? Osallistutaanko toimintaan ja niin edelleen.

Rakennusliiton julkaisema jäsenlehti Rakentaja oli monelle vastaajalle hyvin tuttu julkaisu. Tämä on todella mainio asia, koska lehdessä on useita alaan liittyviä haastatteluita sekä muita alan julkaisuja. Rakennusliiton nettisivujen perusteella Rakentaja ilmestyy 12 kertaa vuodessa. Levikki seuraa suhteessa liiton jäsenmäärää. Liiton nettisivuilta löytyvät jäsenlehden aineisto- sekä julkaisupäivät. Tämä auttaa liiton osastoja oman toiminnan suunnittelussa ja järjestämisessä. Samalta nettisivuilta löytyvät päätoimittajan ja muut yhteystiedot. Rakentaja-lehti on jäsenetu.

Rakentaja-lehdessä muun muassa toiset ammattiosastot ilmoittavat tapahtumistaan. Sieltä voi hyvin todeta, mitä kaikkea toimintaa toiset osastot järjestävät. Parhaimmat ideat voidaan toteuttaa myös omassa osastossa. Esimerkiksi osasto voisi tehdä halutessaan Rakentaja-lehteen jutun tilaamastaan opinnäytetyöstä, sen tuloksista ja niiden

mahdollisista vaikutuksista. Näin muut osastot ympäri Suomea tulisivat tietoiseksi tällaisesta mahdollisuudesta. Muut osastot voisivat tutkia ja kehittää myös toimintaansa opinnäytetöiden avulla. Saadaan aikaan positiivinen kierre, syntyy tilanne, jossa kaikki hyötyvät. Lehti on yksi osaston viestintäkanavista. Osaston toiminnalle ja varsinkin osallisuudelle on suuri merkitys, kuinka jäsenet lukevat painettua lehteä.

Tutkimuksessa kysyttiin, luetko Rakentaja-lehteä. Tällä haluttiin selvittää, kuinka suuren osan jäsenistöstä osasto tavoittaa lehden kautta, kun osasto käyttää Rakentaja-lehteä viestinnässään. Tutkimuksessa selvisi, että kolme neljästä jäsenestä lukee kotiinkin kannetun jäsenlehden.



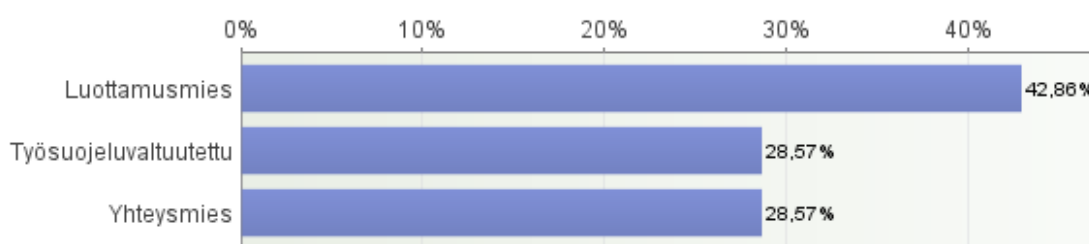
Kuva 3: Kuinka moni vastaajista lukee Rakentaja-lehteä

Tutkimuksessa ei selvitetty lehden lukemiseen käytettyä aikaa, ainoastaan se kuinka moni lukee lehteä. Tutkimuksessa varmistui se, että osaston jäsenet pääsääntöisesti lukevat heille postitetun lehden. Osaston kannattaa edelleenkin käyttää yhtenä viestinnän välineenä liiton jäsenlehteä, koska osaston ilmoitukset jäsenlehdessä eivät maksa osastolle mitään. Viestintäkanavaa puoltaa myös osastolle sopiva ilmestymisaikataulu: lehti ilmestyy joka kuukausi ja se tavoittaa vaivattomasti kaikki liiton ja osaston jäsenet. Rakentaja-lehti täydentää ja vahvistaa monella tavoin osaston omaa sisäistä viestintää. Haastatteluissa selvisi, että yksi haastateltavista oli ollut osaston jäsen vasta vajaan kahden kuukauden ajan. Hänelle oli tullut kotiin siihen mennessä vain yksi Rakentaja-lehti. Haastateltava kertoi tyytyväisenä ja ylpeänä lukeneensa lehden.

9.1 Luottamusmiehet, yhteysmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Liikkuvia osaston lähettäjiä ovat osaston luottamusmiehet, yhteysmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut, yhdessä osaston jaostojen ja hallitusten jäsenten kanssa. He toimivat työmaillaan osaston käyntikortteina. On siis erittäin tärkeää, että osaston edustajat osaavat toimia työpaikoillaan monessakin tilanteessa oikein ja ammattilaisen tavoin. Heidän täytyy olla motivoituneita ja sitoutuneita edunvalvontatyöhönsä. Tähän kannattaa panostaa, sillä he usein tekevät vilpittöntä työtä osaston sekä jäsenten eteen. Sitoutunut ja motivoitunut osaston edustaja on paras tae osaston toiminnan jatkuvuudelle.

Vastaajien määrä: 7



Kuva 4: Toimiminen osaston luottamustehtävissä

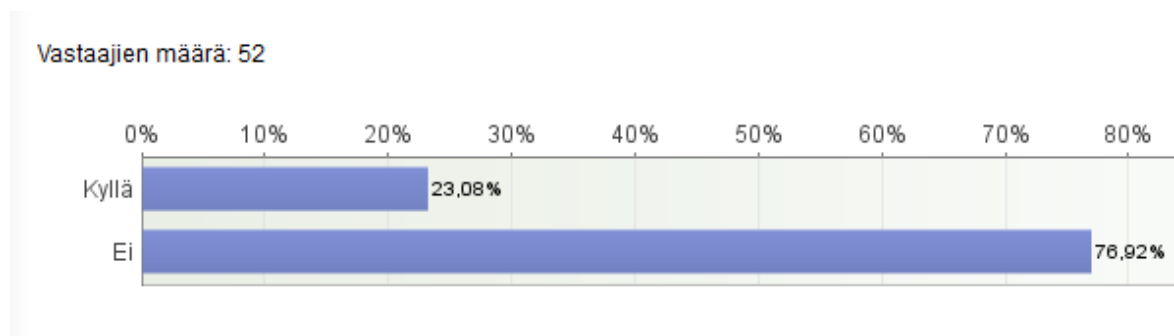
Reilu kymmenes vastaajista ilmoitti olevansa kyselyhetkellä edellä mainituissa tehtävissä. Luottamustoimet jakautuivat vielä niin, että kolme henkilöä ilmoitti olevansa luottamusmies, kaksi jäsentä yhteysmiehenä sekä kaksi jäsentä ilmoitti olevansa työsuojeluvaltuutettuna. Haastatteluissa käyneistä yksi henkilö oli yhteysmies.

Tässä osastolla voisi olla selvityksen paikka siitä, ovatko kaikki osaston nuoret edustajat vastanneet jäsenkyselyyn. Mainiota on se, että nuoret ovat lähteneet luottamustehtäviin rohkeasti mukaan. Nuoret osaston edunvalvojat kaipaavat ja tarvitsevat toiminnalleen hyväksyntää sekä ohjausta, varsinkin kokeneimmilta toimijoilta. Osaston kannattaisi koordinoida kaikki luottamusmiehet, yhteysmiehet ja työsuojeluvaltuutetut varamiehineen ja pitää heille yhteinen koulutusilta, jossa käytäisiin yhteisiä toimintatapoja lävitse. Herättää keskustelua siitä, kuinka tärkeässä asemassa he ovat työpaikoillaan. He voivat tukea toinen toisiaan, varsinkin nuoret toimijat tarvitsevat tämän tuen

tunteen. Heidät täytyy pitää osaston ja liiton asioista perillä olevina tyytyväisinä edunvalvojina. Nämä henkilöt kuljettavat mukanaan osaston viestiä työpaikoillaan. Osa heistä myös liikkuu työpäivän aikana toisille työmaille. He valvovat ja ohjaavat nuoria rakennusalan työntekijöitä, osaston kannalta oikeaan suuntaan. Työ täytyy tehdä hyvin ja antaa nuorille oikea käsitys edunvalvonnasta. Nuoret osaston edunvalvojat ovat mahdollisesti itse aikoinaan saaneet työpaikoillaan neuvontaa ja ohjausta, jota he nyt jakavat mielekkäästi vuorostaan eteenpäin. Osaston on syytä huolehtia ja varmistaa, että vasta valitut edunvalvojat käyvät liiton järjestämissä luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutettujen koulutuksissa sekä tämän jälkeen jatkokurssit.

9.2 Tutustuminen osaston nettisivuihin.

MacIntyre (2004) on todennut, että yhteisöjen korkeat sisäiset arvot luovat perustan yksilöiden identiteetille. Yhteisön arvot antavat yhteisön jäsenille mielen ja merkityksen. Mielestäni osastolla on yhteisö, jossa ovat korkeat arvot, joista ollaan ylpeitä. Tämä tuli esiin myös tekemissäni haastatteluissa. Ammattiosastolla on käytössään omat nettisivut. Siellä mielestäni pitäisi näkyä arvoihin perustava toiminnallinen yhteisö. Tämä viestintäkanava on osaston pääasiallisessa käytössä silloin kun kyse ei ole sisäisestä viestinnästä. Toki se sisäiseen viestintäänkin kelpaa, mutta ulospäin muuta kanavaa ei käytössä ole. Nykyisin näkyminen sosiaalisessa mediassa koetaan tärkeäksi. Pitäisi mennä sinne missä nuoretkin ovat. Tutkimuksessa selvisi, että vain reilu viidennes vastaajista oli aiemmin käynyt tutustumassa osaston nettisivuihin. Sen sijaan kuusi seitsemästä haastatteluihin osallistuneesta kertoi käyneensä aiemmin tutustumassa osaston nettisivuihin.



Kuva 5: Tutustuminen osaston internet sivuihin

Usein yhdistyksen ulospäin suuntautuvaan viestintään ei osata kiinnittää tarvittavaa huomiota. Ulkopuoliset eivät pääse tutustumaan yhdistyksen toimintaan muuta kautta. Osastolla on hyvät ja laadukkaat nettisivut, siellä on tarjolla paljon tietoa. Ammattiosastoilla yleensä liitossa kuin liitossa haasteena on sivujen jatkuva päivittäminen. Päivittäminen vaatii paljon aikaa, varsinkin jos osasto on varsin aktiivinen toimija.

Osaston pitää jatkossakin pyrkiä tiedottamaan toiminnoistaan osaston nettisivujen kautta tavoittaakseen vielä alalla olevat järjestäytymättömät sekä seudulle muuttaneet alan työttömät ja työllistyneet, jotka eivät vielä ole osaston jäseniä. Aktiivisella ja laadullisella viestinnällä annetaan osastosta ulospäin suuntautuva positiivinen kuva sekä houkutteleva vaihtoehto. Viestinnällä tuodaan tietämättömille osaston olemassaolo tietoisuuteen. Viestinnän merkitys ja arvostus näkyvät tutkimuksessa, sillä vastaajista peräti 70% (Kuva 16) katsoo osaston toimivan viestinnän tärkeäksi.

Osaston nettisivut tavoittavat omat jäsenet, uudet jäsenet ja muut sivuilla kävijät. Sieltä on helposti tarkistettavissa osaston tapahtumat ja aikataulut. Nettisivujen ylläpitäminen on nykypäivää. Se tavoittaa jäsenet erittäin helposti, missä ja milloin vain. Nettisivuihin kannattaa jatkossakin satsata. Toimiva laadukas viestintä näyttää ulospäin hyvälle, se myös sitouttaa jäsenet yhteisöksi.

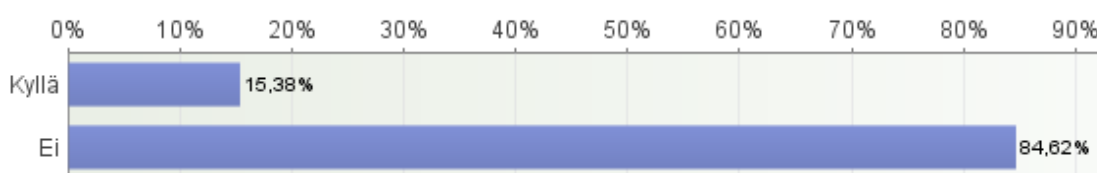
Osaston hallitukseen olisi hyvä valita sellainen tekijä, joka ottaa tehtäväkseen osaston nettisivujen hoidon. Tämä siksi, että hallituksen jäsen on tietoinen osaston asioista. Kokouksessa voidaan sopia, millä tavoin päätetyistä asioista tiedotetaan esimerkiksi nettisivuilla. Näin saadaan pikaisesti osaston päättämät asiat nettisivuille jäsenistölle saatavaksi. Valitun henkilön pitäisi osata hyvään viestintään. Osasto voisi kustantaa halukkaille esimerkiksi viestinnäkurssin tai muun vastaavan koulutuksen. Hyvä olisi, jos viestintäkurssille valittaisiin osastosta kaksi henkilöä, tarvittaessa löytyy varahenkilö. Koulutus on myös mielekkäämpää, kun on kaveri mukana. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla valtakunnallinen viestintäkoulutus Rakennusliiton järjestämänä ammattiosastoilleen. Tämä koulutus erikoistuisi pelkästään ammattiosastojen nettisivujen laadintaan sekä jatkuvan päivittämisen haasteisiin. Myöhemmin lisää jatkokoulutusta ammattiosastoille laadullisesta sähköisestä viestinnästä. Tavoitteena kuitenkin molemmilla on toiminnan jatkumo sekä avoimuus tiedottamisen välityksellä.

9.3 Osallistuminen osaston toimintaan.

Halusin tutkimuksessa selvittää kuinka nuoret ovat osallistuneet aiemmin osaston toimintaan. Tällä pyrittiin kartoittamaan osaston nuorten jäsenten aktiivisuuden toiminnallisuus osastossa. Toiminnalla viitataan tässä kohdassa mitä tahansa osaston järjestämää tilaisuutta tai kokousta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että nuoret osallistuvat tilaisuuksiin, mikä sinänsä on ilahduttavaa. Vastaajista reilu kuudennes oli aiemmin osallistunut jollain lailla osaston järjestämään tilaisuuteen. Tutkimuksessa ei ollut tarkoitus lähteä selvittämään sitä, minkälaiseen tilaisuuteen on osallistuttu. Tarkoitukseni oli vain selvittää nuorten osaston jäsenten osallisuus tilaisuuksiin. Onko nuoret tilaisuuksissa mukana vai ei?

Nuoret ovat osallistuneet toimintaan, aina voidaan kuitenkin pyrkiä osallisuutta kasvattamaan. Osasto ei tapahtumillaan tee itse tarkoitustaan tarpeettomaksi.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 6: Aiempi osallistuminen

Osallistuminen tapahtumiin tuo osastoa lähemmäs jäsentä. Osaston järjestämät tapahtumat mahdollistavat jäsenelle osallistumisen. Jos ei ole tapahtumia, ei myöskään ole osallistujia. Mitä paremmin hoidetut tapahtumat ovat, sen parempaa arvostusta osasto saa edukseen. Laadukkaasti hoidetut tapahtumat toimivat myös houkuttelevana kutsukorttina seuraaviin tapahtumiin. Osaston pitäisi huolehtia erilaisten tapahtumien varmistamisesta, koska kaikki tapahtumat eivät kiinnosta kaikkia. Jos jokin tapahtuma ei kiinnosta, seuraava saattaa kiinnostaa. Osaan tapahtumista esimerkiksi retkiin ja matkoihin on suotavaa saada ottaa puoliso ja lapset mukaan. Näin kotiväki ei vastusta osallistumista, kun he saavat mahdollisuuden osallistumiseen. Puolisolla ja lapsilla kasvaa tietoisuus osastosta ja, kenties ystävyys-suhteita rakentuu puolisoidenkin välillä.

Osastolla on vuositasolla lukuisia kokoustilaisuuksia. Tähän lasken mukaan myös jastojen, aluejärjestön, kassan ja liiton hallinnon kokoukset. Yhteistyökumppanit myös edellyttävät osallistumista heidän tilaisuuksiin. Kokoustoimintaa siis riittää jatkossakin. Tämän kaltainen toiminta on todella tärkeää osastolle, mutta se ei välttämättä houkuttele uusia nuoria jäseniä osallistumaan.

Virkistystoiminnan kautta tänä päivänä nuoria saadaan osallistumaan osaston toimintaan. Yksi vaihtoehto voisi olla, että osasto järjestää nuorille jäsenille vuositasolla yhden suuremman virkistystapahtuman. Tapahtuma kokoaisi alan nuoret yhteen, kokemaan yhteisöllisyyttä. Tilaisuudessa olisi osaston pienimuotoista tiedottamista, mutta pääosassa olisi nuorten oma virkistystapahtuma. Yhteisöllisyyttä koettaisiin osaston kautta, työajan ulkopuolella. Tämän kaltaista vuorovaikutusta osasto tarvitsee jatkossa, yhä enemmän. Annetaan siihen tilaisuus. Virkistystapahtumassa nuoret tekevät myös omia some-päivityksiään. Päivitykset kuljettavat osaston virkistystoiminnasta positiivisen kuvan viestinnän avulla ulkopuolelle, jäsenten omaan kaveripiiriin. He vuorostaan kysyvät omasta osastostaan, miksei meille järjestetä tällaista.

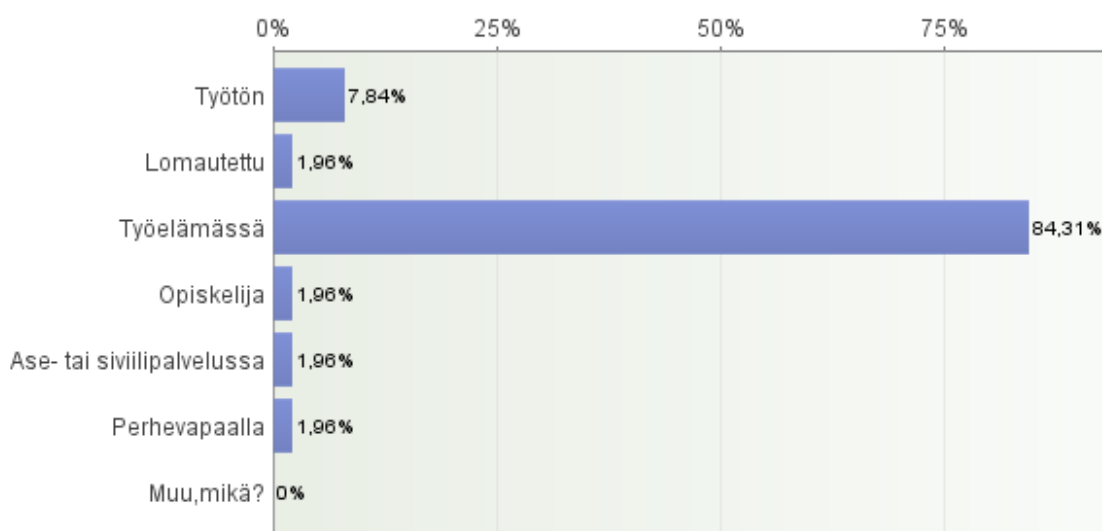
Tapahtuman jälkeen nuoret kertovat työpaikoillaan onnistuneesta ja mukavasta tilaisuudesta. Se puolestaan herättää mielenkiintoa osastoa kohtaan, jäsenten työpaikoilla muissa nuorissa, jotka eivät vielä ole jäseniä. Tämä voisi herättää osaston nuorissa jäsenissä mielenkiinnon käynnistää nuorisajaoston toiminta uudelleen. Varsinkin, kun heille itselleen annetaan järjestelymahdollisuus tietyissä rajoissa seuraavaksi vuodeksi. Syntyy tilanne, jossa osaston nuoret jäsenet ovat kiinnostuneita osaston toimintaa kohtaan. He pyytävät alalla työskenteleviä työkavereitaan osallistumaan tapahtumaan eli tekevät jäsenhankintaa.

Osaston olisi syytä tehdä ehdottomasti virkistystapahtuman aikaan yhteistyötä Tampereen muiden rakennusalan ammattiosastojen kanssa, jotta heidänkin nuoret jäsenet pääsisivät tilaisuuteen. Tämä synnyttäisi osastojen välillä ymmärrystä ja lisäisi hyväksyntää eri sopimusalojen välillä. Tämä on myös siksi järkevää, koska nuoret jäsenet saattavat parhaillaan työskennellä samassa rakennuskohteessa. Yhteistyöllä lisätään yhteisöllisyyttä ammattiosastojen välillä.

9.4 Asema työmarkkinoilla

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös vastaajien tämän hetkinen asema työmarkkinoilla. Tällä tiedolla on vaikutusta osastolle monella tavoin. Tässä kohdassa merkitystä analysoidaan sitä kautta, että onko työsuhteella ollut merkitystä tiedoilla, jotka on saatu tai hankittu omasta osastosta. Vastaajista vajaa kymmenes oli kyselyhetkellä työttömänä tai lomautettuna. Ilahduttavaa on se, että Tampereella rakennusosalalla osaston nuoret ovat erittäin hyvin työelämässä mukana. Vastaajista yli 8/10:stä oli parhaillaan työsuhteessa. Rakennusliiton Hämeen aluepäällikkö *Jukka Lindgren* mukaan syyskuun lopussa 2017 Hämeen alueen jäsenten työttömyysprosentti oli 8,4 %. Vastavasti koko maan osalta liiton jäsenten työttömyysprosentti samaan aikaan oli 9,5 %.

Vastaajien määrä: 51



Kuva 7: Asema työmarkkinoilla

Verrattaessa sitä, että onko parhaillaan työelämässä oleva nuori jäsen osallistunut osaston toimintaan suhteessa työttömiin tai lomautettuihin. Tutkimus osoitti sen, että nuori jäsen, joka on osallistunut aiemmin jollain tapaa osaston toimintaan, on työsuhteessa oleva jäsen.

Vastaajien määrä: 52

	Tämän hetkinen tilanteesi?		
	Työelämässä (N=43)	Työtön (N=3)	Lomautettu (N=1)
Kyllä	8	0	0
Ei	35	3	1

Taulukko 4: Osallistuminen osaston toimintaan työtilanteen mukaan

Tästä voidaan päätellä, että työpaikoilla osaston toiminta tavoittaa nuoret jäsenet. Parantamisen varaa löytyy työttömien kohdalla. Jäsenyyden kestolla on vaikutusta, tämän kysymyksen kohdalla. Aiemmin on jo todettu, että tässä tutkimuksessa jäsenyyden kestoa ei ole lähdetty analysoimaan. Tarkoitus oli kartoittaa vain nuorten jäsenten aiempi osallisuus.

Tampereen seudun osastot voisivat yhteistyössä käynnistää oman projektin työttömille jäsenilleen. Ensin pitäisi osastojen kartoittaa työttömät jäsenensä, tämän jälkeen kootaan heidät yhteiseen tapaamiseen, osaston tiloihin. Työttömillä jäsenillä olisi ajan puolesta mahdollisuutta osallistua osaston toimintaan. He saisivat sitä kautta uutta ja toisenlaista sisältöä elämäänsä. Seudulle pysyvästi muuttaneet rakennusalan työttömät ammattilaiset, jotka eivät vielä ole osaston jäseniä, mutta ovat liiton jäseniä kutsuttaisiin tilaisuuteen myös. Tilaisuuden voisivat järjestää yhteistyössä seudun viisi ammatiosastoa. Tilaisuudessa jäseniä kehoitettaisiin, hakeutumaan omaan osastoon. Jäsenrekisterissä tällaisten henkilöiden haku pitäisi tehdä osoitetietojen perusteella.

Tilaisuudessa työttömät itse pohtivat mitä osasto voisi heille tarjota ja mitä puolestaan he voisivat tarjota osastolle. Osaston tilat eivät ole päivisin suuresti varattuna muuhun käyttöön. Työttömät voisivat hyvin kokoontua päiväaikaan osaston kokoustiloihin pohdimaan työttömien kannalta tärkeitä, jopa yhteiskunnallisia asioita. Tilaisuudesta laadittaisiin raportti, joka luovutettaisiin osastojen hallitukselle. Osastot houkuttelisivat työttömiä jäseniä osallistumaan heitä varten järjestettyyn tilaisuuteen hyvällä yhteisellä tiedottamisella sekä kustantamalla tilaisuuden jälkeen osallistujille lounaan. Tilaisuus saisi näin maukkaan arvoisensa päätöksen, yleensä keskustelu myös jatkuu lounas-

pöydässä. Tilaisuus toimisi työttömille sekä seudulle muuttaneille myös tutustumiskäyntinä. Tampereen Rakennusliiton aluetoimitsija voisi olla mukana ottamassa heidät vastaan ja kertoa heille samalla myös liiton järjestämistä muista koulutuksista. Tällaisiin tilaisuuksiin sekä tutustumiskäynteihin osastojen välinen yhteistyö on erittäin suotavaa. Tilaisuudesta voisi tehdä joka vuotisen perinteen, mikäli työttömien määrä muuttuu tai tulijoiden määrä yllättää, tilaisuus järjestettäisiin puolen vuoden välein.

Työelämään palatessaan työttömät jäsenet muistavat saamansa osaston tuen, näin hekin toimisivat työpaikoillaan osaston toiminnan puolesta puhujina. Maksavat jäsenmaksunsa ja osallistuvat kenties myöhemmin uudestaan osaston tapahtumiin.

Saataisiinko sitä kautta synnytettyä osastoon uusi jaosto työttömille jäsenille. En tiedä, mutta edellytykset sille olisivat paremmin olemassa. Se kuitenkin on varmaa, että jos asian eteen mitään ei tehdä, niin varmasti työttömiä tulijoita eikä jaostoa saada synnytettyä.

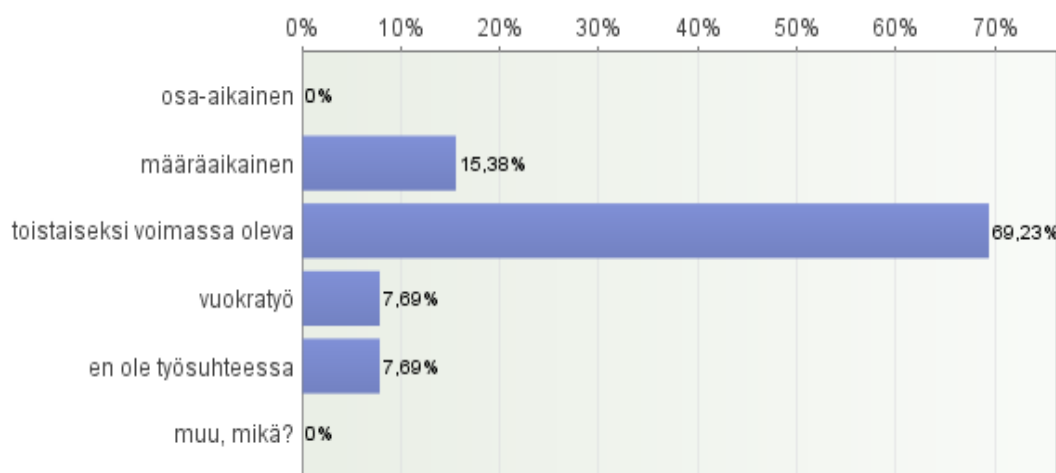
Olisiko tilaisuus sellainen, että ei olisi syytä kokeilla ainakin yhtenä vuonna. Mielestäni kaikki toimet, jotka auttavat osastoa kehittämään toimintaa ja sitä kautta aktivoimaan jäseniään, ovat sallittuja keinoja. Siitäkin huolimatta, että ne yleensä vaativat taloudellisia panostuksia sekä osaston hallitukselta ajankohtaista toimintaa. Kyseiset toimet ovat vaan hyvästä, kun ajatellaan osaston etua pidemmällä tähtäimellä. Osaston tavoitteena kuitenkin on tyytyväiset jäsenet, yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta. Osasto yhdessä seudun muun neljän osaston kanssa haluavat osoittaa omille työttömille jäsenilleen, että vaikka tämän päivän Suomen hallituksen toimet työttömiä kohtaan ovat poikkeuksellisen rajuja, syyllistämällä heitä itseään työttömyydestään, rakennusalan ammattiosastojen yhteisö huolehtivat ja välittävät heistä ihmisenä.

9.5 Työsopimuksen laatu

Tutkimuksessa analysoitiin rakennusalalla työskentelevien nuorten jäsenten työsopimusten laatua. Minkälaisilla työsopimuksilla rakennusalalla osaston nuoret jäsenet tänä päivänä työskentelevät?

Tutkimus osoitti sen, että osaston työssäkävivistä nuorista jäsenistä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Vakituksessa työsuhteessa työskentelee lähes seitsemän kymmenestä jäsenestä. Tämä osoittaa ja vahvistaa sen, että rakennusalan töitä seudulla on varsin hyvin. Nuoret rakennusalan ammattilaiset ovat työllistyneet seudulla erinomaisesti. Osaston toiminnan kannalta näillä tutkimustuloksilla on suurta vaikutusta, varsinkin toiminnan jatkumolle. Mitä turvatumpi on jäsenen työsuhde, sen varmemmin ja useammin hän pystyy osallistumaan osaston toimintaan.

Vakituksessa työsuhteessa työpaikan tai varsinkin alan vaihtaminen eivät muodostu jäsenelle houkuttelevaksi vaihtoehdoksi. Tämä kysymys on siinä mielessä myös tärkeä, että nyt osastolla on nyt käytettävissä vertailupohjaa seuraavaan vastaavanlaisen tutkimukseen. Esimerkiksi sille, onko tulevaisuudessa vuokratyön osuus osaston nuorten jäsenten keskuudessa kasvanut vai laskenut? Ovatko epäsäännölliset työt lisääntyneet osaston nuorten jäsenten keskuudessa?



Kuva 8: Työsopimustyyppien jakauma

Nuorten jäsenten työsuhteiden perusteella on varsin perusteltua järjestää jatkossakin jäsenille monenlaista toimintaa, koska pitkäaikainen jäsenyys on hyvin todennäköistä. Työsuhteet ovat turvattuna toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla. Vuokratyötä tehdään, mutta se ei tutkimuksen mukaan vielä ole saanut laajempaa jalansijaa työsopimuksia laadittaessa.

Tutkittaessa osallisuutta tarkemmin huomataan, että minkälaisessa työsuhteessa ovat ne nuoret jäsenet, jotka ovat osallistuneet aiemmin osaston toimintaan tai tilaisuuksiin.

Vastaajien määrä: 52

	Oletko aiemmin osallistunut osasto 10:n toimintaan?
	Kyllä (N=8)
osa-aikainen	0
määräaikainen	1
toistaiseksi voimassa oleva	7
vuokratyö	0
en ole työsuhteessa	0
muu, mikä?	0

Taulukko 5: Aiempi osallistuminen työsopimuksen tyypin mukaan

Analysoinnin perusteella ne nuoret jäsenet, jotka osallistuvat osaston tilaisuuksiin ovat toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Tämänkin tutkimustuloksen perusteella voidaan todeta, että osallisia ovat ne jäsenet, joiden asema työmarkkinoilla on turvattu vakituisella työsuhteella. Todennäköistä on, että nämä jäsenet ovat osastossa varsin pitkäaikaisia jäseniä. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää pitää heidät tietoisina ja tyytyväisinä osaston jäseninä.

Osallisuutta tarvitsee tutkimuksen valossa edistää kuitenkin työsuhteesta riippumatta, mutta erityisesti kohdennettaessa se pitäisi suunnata epäsäännöllisiin työsuhteisiin, koska siellä osallisuus on varsin heikolla tasolla.

10 NUORTEN JÄSENTEN ODOTUKSET

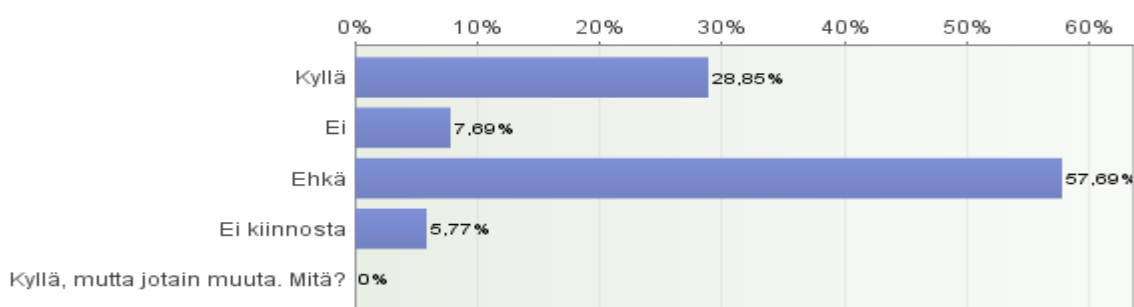
Osaston tavoitteena on sitouttaa ja vastata paremmin jatkossa tulevaisuuden nuorten jäsenten esittämiin odotuksiin. Tutkimustulokset antavat lähtökohdan osaston kehittämistyölle.

Tutkimuksessa selvitettiin mitä nuoret jäsenet haluavat ja odottavat osastoltaan. Tämä selvitys on erittäin tärkeää, kun lähdetään kehittämään osaston omia toimintoja. Ilman tällaista selvitystutkimusta kehittäminen olisi varsin hankalaa.

Nuorilta jäseniltä kysyttiin halukkuutta osallistua osaston järjestämiin tilaisuuksiin. Tilaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan kaikkea mahdollista koulutuksesta virkistystoiminnan välillä. Tässä kysymyksessä tuotiin erikseen esiin myös rakennusalan erityisyys, jonka verohallinto on alalle asettanut. Tällä viitattiin jäsenille mahdollisesti järjestettävään veroneuvontaan, koska alan erityisyyksiä ovat nuorelle haastavia tiedostaa.

Tutkimus selvästi osoittaa, että lähes yhdeksän kymmenestä nuoresta jäsenestä on kiinnostunut tai mahdollisesti kiinnostunut osallistumaan osaston järjestämiin neuvonta-, ohjaus- ja koulutustilaisuuksiin. Tilausta on siis olemassa edellä mainittuihin tapahtumiin. Usein erityisalan vaatimukset nousevat esiin silloin kun henkilökohtainen veroehdotus pitäisi palauttaa. Järjestettävä neuvonta tulisi järjestää lähelle tuota ajankohtaa. Tilaisuudessa opastettaisiin veroehdotuksen täyttäminen alan erityisyys huomioiden.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 9: Tilaisuuksiin osallistuminen?

Nuoret jäsenet odottavat, että he saavat sitä tietoa ja koulutusta osastoltaan, mitä he eivät saa toisaalta. Tässä osastolla olisi merkitystä ja mainio tilaisuus ottaa haltuun alue, jota rakennusosalalla kukaan ei vielä hallinnoi.

Jos rakennusalan epäsäännölliset työsuhteet tulevaisuudessa tulevat voimakkaasti kasvamaan, se tulee lisäämään jäsenpalvelun tarvetta, silloin neuvottavia riittää. Osasto hankkimalla nyt jo mahdollisuudet esimerkiksi jäsenten veroneuvontaan, on vastaamista ennakkoiden tulevaisuuden haasteisiin.

Osaston kannattaisi tässäkin tehdä syvää yhteistyötä seudun muiden rakennusalan osastojen kanssa. Erityisesti nuoret alalle siirtyneet ovat tämänkaltaisen ohjauksen tarpeessa. Osallistumista ei tule kuitenkaan rajata iän perusteella vaan sallia kaikkien jäsenten osallistuminen.

Verohallinnon veroasiantuntijan puhelinhaastattelun mukaan nykyään erityisalan luennot verohallinto on karsinut lähes kokonaan pois. Verohallinto on paikallistasolla aiemmin luentoja järjestänyt. Veroasiantuntija kuitenkin tunnustaa, että erityisalan haasteet ovat olleet myös heille haasteellisia. Tämän haasteellisuuden vuoksi jatkossa veroasiantuntijan mukaan luentoja olisi heidän puolestaan järjestettävä edelleen. Tämä haaste olisi syytä kuitenkin ehdottomasti pyrkiä jotenkin ratkaisemaan, jotta asiantuntija olisi käytettävissä veroneuvontaa varten. Yksi vaihtoehto on, että joku osaston hallituksen jäsenistä hankkii itselleen tarvittavan osaamisen. Luulisi tämänkaltaiselle osaamiselle olevan suurta tarvetta kaikkia rakennusalan ammattiosastoja ajatellen. Tämä ratkaisu vie kuitenkin aikaa, mutta toimiessaan se antaisi alan asiantuntijalle tilausta.

Näen osastolle suuren mahdollisuuden olla alueella veroneuvonnan organisoiva taho. Osasto järjestäessään veroneuvontaa saa tälläkin keinoin kiinnostumaan ne alalla olevat työntekijät, jotka eivät vielä ole osaston jäseniä. Veroneuvontakoulutukseen osallistumisen edellytys rakennusosalalla työskentelevälle olisi osaston jäsenyys. Paikalle voidaan kutsua myös rakennusmestareita sekä muita rakennusosalalla työskenteleviä, jotka ovat toisen ammattiliiton jäseniä. Näiltä henkilöiltä osasto perisi koulutusmaksun. Toisen liiton jäsen voisi periä omalta osastoltaan koulutusmaksun takaisin. Osasto

saisi osakseen sitä kautta myös laajempaa yleistä arvostusta, se lisääisi myös osaston hyväksyntää työmailla. Tarvittaessa osasto voisi tiedottaa järjestämästään koulutuksesta myös Te - keskusta (Työ- ja elinkeinokeskus), jotta sitä kautta kiinnostuneet saisivat mahdollisuuden osallistua koulutukseen.

Tämänkaltaista koulutusta tai neuvontaa on vaikea saada yhteiskunnan järjestämänä. Veroneuvontaa varten käytettävissä olevaa ajankohtaista materiaalia kannattaa kuitenkin joka tapauksessa pyytää paikallisesta verotoimistosta. He kyllä kertovat, mikäli eivät siihen suostu, mutta luulisi paikallista verotoimistoakin helpottavan tasokkaat ja oikeanmukaisesti täytetyt veroehdotukset, kyseessä kuitenkin on erityisala. Erityisalan vaatimuksia ei opeteta missään.

Osaston järjestämät työehtosopimuskoulutukset, ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutukset sekä muut mahdolliset koulutukset olisivat suunnattu ja tarkoitettu omille jäsenille.

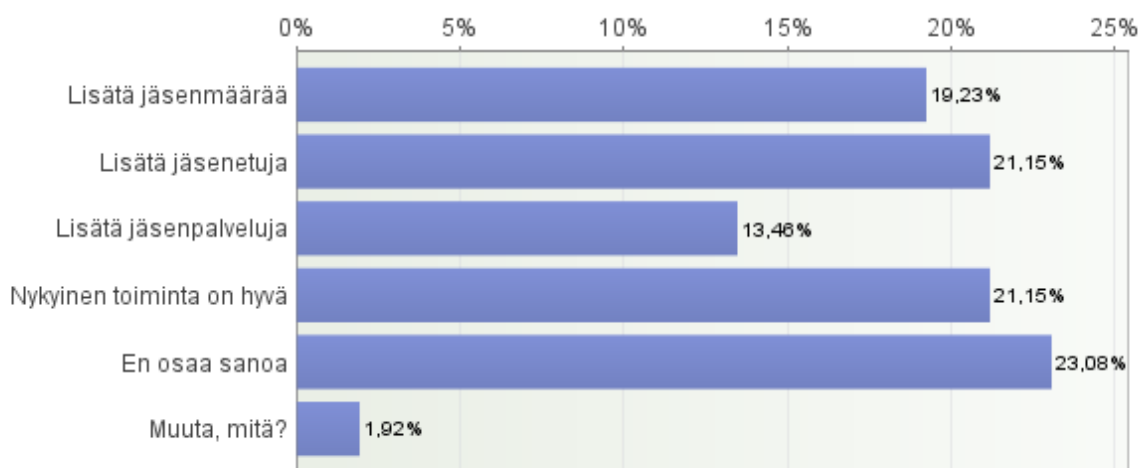
10.1 Paremmat jäsenedut vai lisää jäseniä?

Jäseniltä kysyttiin varsin ajankohtaista haastetta, jonka parissa muun muassa Euroopan Unioni on viime aikoina paininut. Lisätäänkö ensisijaisesti jäsenmäärää vai parannetaanko jäsenetuja? Jutila (2016) kirjoittaa aiheesta, että ammattiyhdistysliike on samojen perusvalintojen edessä kuin puolueetkin. On valittava, tavoitellaanko kasvua vai saman mielisten kannatusta. Sisäinen kilpailu ja henkilöiden vaihtuvuus ovat perusominaisuuksia, mutta ne eivät ole tae uudistumisesta.

Mielestäni oikea vastaus ajankohtaiseen haasteeseen ei ole yksiselitteinen. Pitää järkevästi sekä hankkia aktiivisesti uusia jäseniä että sitouttaa olemassa olevat tyytyväiset jäsenet osastoon. Se, että haalitaan uusia jäseniä, kun samaan aikaan perälauta vuotaa, ei ole järkevää. Osaston jäsenten lukumäärä on kuitenkin jossain määrin rajallinen. Ratkaisuna ei myöskään ole se, että parannetaan sisäisiä palveluita sekä jäsenetuja, mutta samanaikaisesti uusia jäseniä ei liity osastoon. Jutila (2016) kuitenkin

jatkaa, että työmarkkinajärjestöillä ei ole välitöntä hätää, koska rakennemuutokset, talouden epävarmuudet ja politiikan kolhut eivät ota laantuakseen. Tämä ylläpitää tarvetta järjestäytyä.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 10: Jäsenetujen odotukset

Yksittäisten, erityisesti nuorten keskuudessa ei koeta sosiaalista painetta järjestäytyä. Haastateltavista vain yksi oli työpaikallaan kokenut sosiaalista painetta järjestäytymiseen. Sosiaalinen paine oli kuitenkin koettu hyvänä ja positiivisena asiana. Tämä kysymys oli nuorille vaikea, jonka voi todeta myös tuloksista.

Lähes neljännnes ei osannut vastata lainkaan kysymykseen. Jäsen, joka vastasi muuta, ehdotti parempia jäsenpalveluita. Tämä vaihtoehto oli kysymyksessä, joten se osoittaa sen, että kysymystä ei täysin ymmärretty. Reilu viidennes ilmoitti nykyisen toiminnan sopivaksi. Kuitenkin odotuksiakin asetettiin. Lähes viidennes lisäisi ensisijaisesti jäsenmäärää ja reilu viidennes haluaisi ensisijaisesti parantaa jäsenetuja.

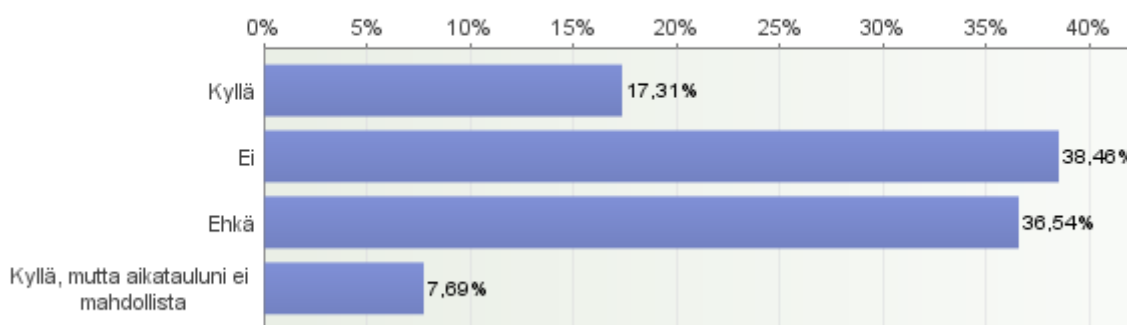
Tutkimus osoittaa ja vahvistaa sen, että jäsenmäärän lisääminen ja olemassa olevat jäsenedut ovat jäsenille lähes yhtä tärkeitä. Lisäämällä jäsenmäärää taataan jatkossa hyvät edellytykset jäsenetujen laajentumiselle, sekä turvataan osaston toimintojen jatkuvuus. Hyvillä jäseneduilla puolestaan pidetään olemassa olevat jäsenet tyytyväisinä.

Tyytyväiset jäsenet eivät mieti muita vaihtoehtoja. Sanoisin, että tehdään järkevää jäsenhankintaa, jotta saadaan paremmat jäsenedut. Vaihtoehdot eivät ole toisiaan pois sulkevia. Yhdessä nämä tekevät osastosta mielenkiintoisen jäsenille ja antavat puolestaan liitolle edellytykset solmia hyvät työehtosopimukset.

10.2 Osallistuminen

Tutkimuksessa tiedusteltiin nuorten jäsenten halukkuutta osallistua ja ryhtyä luottamustyöhön valittuna henkilönä osaston jaostoihin tai hallitukseen. Tutkimuksessa pyrittiin vielä erikseen madaltamaan kynnystä siten, että mikäli halukkuutta luottamustehtäviin on, osasto ohjaa ja kannustaa tehtävään. Tutkimus osoittaa, että nuoria osaston jäseniä tehtävät kiinnostavat. Nuoret jäsenet ovat valmiita kantamaan vastuuta, jos heidät tehtäviin valitaan. Tutkimuksessa selvisi, että lähes viidennes nuorista jäsenistä on heti valmis osallistumaan, mikäli kynnys tehdään niin matalaksi kuin mahdollista.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 11: Vastaajien halukkuus osallistua jaostoihin ja hallitukseen, jos tähän tuetaan ja koulutetaan

Sopivan ajan tai pienen harkinnan jälkeen (Kuva 11) yllä osoittaa, että yli neljä jäsentä kymmenestä olisi valmis ja halukas osallistumaan aktiiviseen kokoustoimintaan, mikäli osaston kannustaminen ja tukeminen tuottavat tulosta ja henkilökohtainen aikataulu mahdollistaisi osallistumisen. Yhdessä halukkaitten kanssa osuus nousee kuuteen jäseneseen kymmenestä.

Tutkimus osoittaa, että kiinnostusta osaston luottamustehtäviä kohtaan nuorilla löytyy. Nuoret odottavat selvästi, että heitä tuetaan, kannustetaan ja koulutetaan luottamustehtäviin.

Annetusta haasteesta pitää ottaa koppi. Jos kerran nuoret ovat tätä mieltä niin järjestetään heille siihen tilaisuus. Kokeneempien toimijat mukaan myös, koska he toimivat esimerkkinä sekä hiljaisen tiedon välittäjänä.

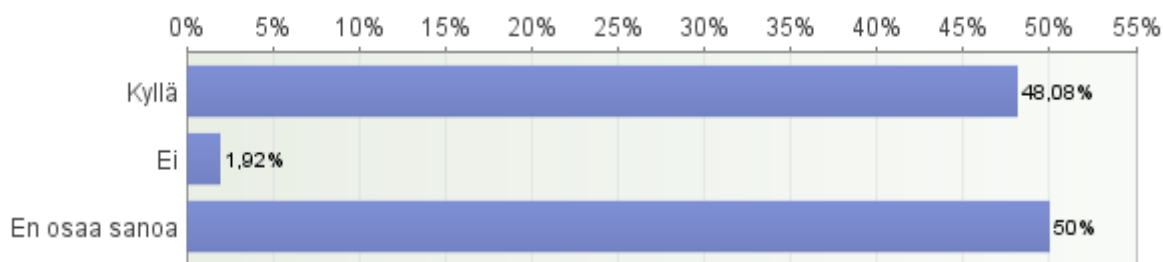
10.3 Osaston asema

Tutkimuksessa selvitettiin osaston asemaa nuorten jäsenten odotusten pohjalta. Haluttiin tutkia sitä mahdollisuutta, että pitäisikö seudun viiden erilaisen ammattiosaston toimia erikseen vai olisiko yhdistymisille tarvetta? Yhdistykset eivät sanan varsinaisessa merkityksessä fuusioitu vaan toisen yhdistyksen toiminta lopetettaisiin ja lopetetun yhdistyksen jäsenet siirtyisivät sen jälkeen toiseen yhdistykseen jäseneksi.

Osaston nuorten jäsenten yhdistymistoiveita selvitettiin tutkimuksessa kahdella kysymyksellä. Nuoret jäsenet, varsinkin jos jäsenyyden kesto kyselyn hetkellä on ollut lyhytaikainen, eivät tunne osaston tehtäviä ja merkitystä hyvin. Tämä näkyi saaduissa vastauksissa.

Yhdistymishalukkuutta lähdettiin tutkimaan siten, että seudulla tehdään viiden ammattiosaston voimin rakennusalan edunvalvontaa. Nämä viisi ammattiosastoa ovat erikoistuneet toimimaan osastoina ammattiryhmittäin niin kuin aiemmin johdannossa on kerrottu. Ammattiryhmittäin toimivat osastot ovat oman alansa ammattilaisia. Jos osaston toiminta on aktiivista sekä kykenee edelleenkin laadukkaaseen edunvalvontaan, ei mielestäni yhdistymiselle ole tarvetta. Kysymyksessä onkin lähdetty tarkastelemaan sitä, että olisiko nuorten jäsenten mielestä ”leveimmillä hartioilla” saatavissa parempaa edunvalvontaa.

Vastaajien määrä: 52

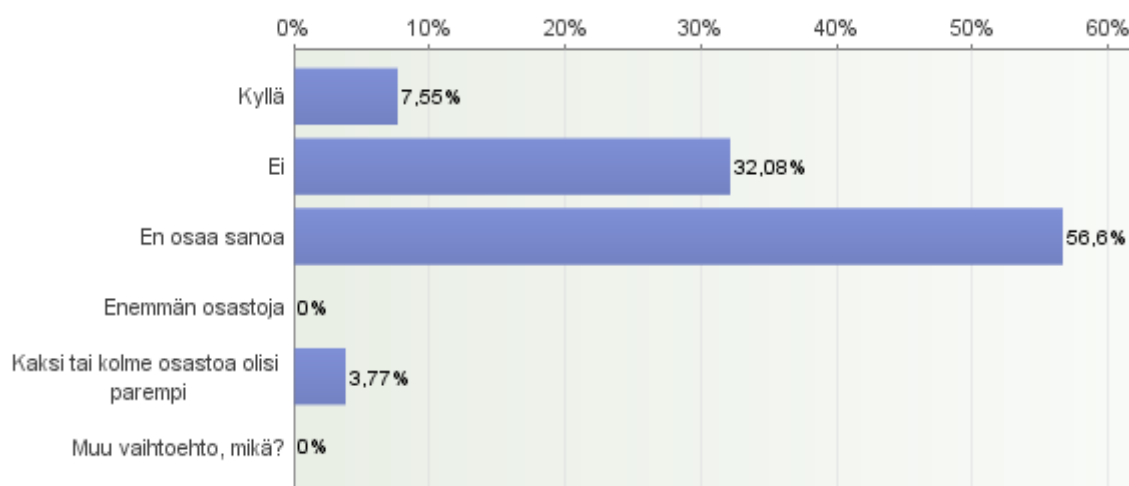


Kuva 12: Nykyinen osastorakenne

Puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että he eivät osanneet vastata. Tämä on vahva signaali siitä, että nykyistä seudun osastorakennetta ei tunneta. Toinen puolisko vastaajista toteaa, että nykyinen vallitseva tilanne on hyvä.

Toisella vastaavanlaisella kysymyksellä selvitettiin sitä, että pitäisikö seudun rakennusalan osastojen yhdistyä yhdeksi osastoksi tai olisiko nuorilla muita parempia vaihtoehtoja nykyisen rakenteen tilalle?

Vastaajien määrä: 53



Kuva 13: Yhdistymiselle tarvetta

Tutkimus osoitti, että nuoret jäsenet eivät tiedä nykyisiä olemassa olevia rakenteita. Yli puolet vastaajista eivät osanneet vastata kysymykseen. Mielenpitoita kuitenkin saatiin näkyviin, sillä lähes kolmannes vastasi kielteisesti. Yksi kymmenestä vastaajasta on puolestaan sitä mieltä, että yhdistytään yhdeksi tai mahdollisesti kahteen tai kolmeen osastoon.

Tutkimus osoittaa, että nuoret eivät tiedä tai ymmärrä seudun osasto rakennetta. Tutkimus vahvistaa myös sen, että tällaista kysymystä pitäisi ensisijaisesti tiedustella jäseniltä, jotka ovat toiminnassa mukana tai pidemmän aikaa jäsenenä. Tutkimus vahvistaa sen, että suurissa ja tärkeissä päätöksissä asioiden ymmärtämisellä on iso merkitys, pitäisi tietää mistä ollaan päättämässä, kun päätösten aika on. Tietämättömyys asioista voi antaa virheellisen tulkinnan tarpeellisuudesta.

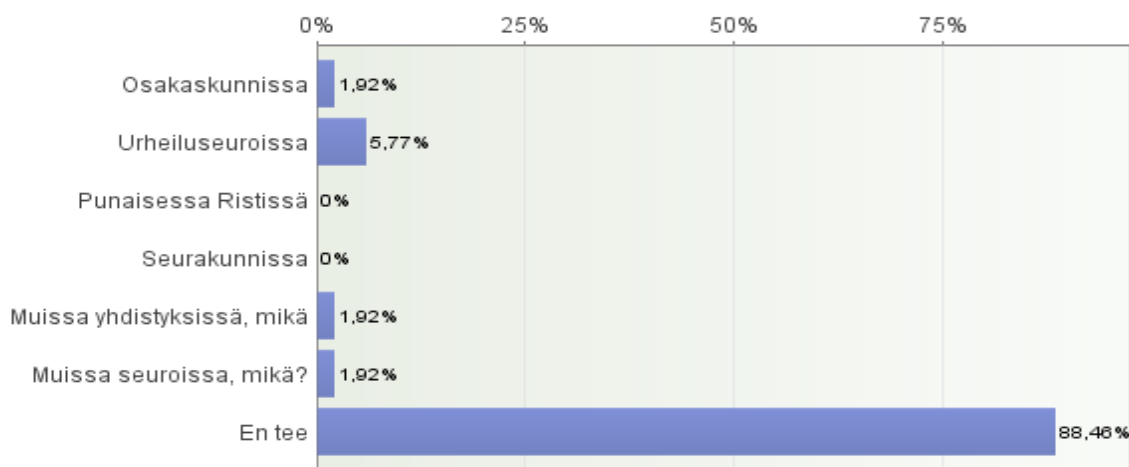
Mikäli seudun osastot haluaisivat tutkia tätä vaihtoehtoa tarkemmin, se pitäisi tehdä yhteistyössä, organisoidusti ja samanaikaisesti. Tutkimus osoittaa, että yhdistymisille ei ole välitöntä tarvetta, mutta tulevaisuudessa se saattaa esiin nousta. Halukkuutta ja yhdistymistarvetta voi etukäteen tiedustella seudun jokaiselta osaston hallitukselta.

10.4 Vapaaehtoistyö

Nykyään kuullaan monessakin yhteisöissä väitettä siitä, että ammattiyhdistysliike joutuu kilpailemaan vapaaehtoistyöntekijöistä ja heidän ajastaan, muiden yhdistysten tai seurojen kanssa. Oman yhdistyksen toimijoiden vähyyttä saatetaan perustella muille sillä, että osa heistä tekee vapaaehtoistyötä muissa yhteisöissä. Esitetään väitettä, josta ei ole edes varmuutta.

Halusin tutkia tätä väitettä tutkimustyössäni. Esiintyykö seudun rakennusalan nuorten jäsenten keskuudessa vapaaehtoistyöntekijöistä kilpailua eri yhteisöjen välillä? Mikäli tulokset vahvistaisivat yleisen väitteen, saataisiin aikaiseksi käsitys siitä, että nuoret ovat ainakin yhteisöllisesti aktiivisia työelämän ulkopuolella. Tämä yhteisöllinen aktiivisuus pitäisi kääntää osastolle suotuisaksi. Se puolestaan vaatisi osastolta erittäin suunnitelmallista ja huolellista pohdintaa, siitä miten se onnistuisi. Samalla tiedustelin osaston nuorilta jäseniltä heidän mielestään suurimpia esteitä vapaaehtoistyölle.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 14: Osaston nuorten jäsenten tekemä vapaaehtoistyö

Tutkimustulos (Kuva 14) kertoo meille sen, että lähes yhdeksän kymmenestä nuoresta jäsenestä eivät tee muissa yhteisöissä lainkaan vapaaehtoistyötä. Aktiivista yhteisötoimintaa osaston sisällä kuitenkin esiintyy, se pitää ja kannattaa huomioida. Joka kymmenes jäsen, kuitenkin tekee jonkinlaista vapaaehtoistyötä työelämän ulkopuolella jossain muualla kuin omassa osastossaan. Tämä vapaaehtoistyö on pois osaston käytöstä. Tässä voisi olla liitolle tutkimuksen paikka, kuinka laajasti sen jäsenistö tekee muualla vapaaehtoistyötä. Esiintyykö jäsenistössä vapaaehtoistyön kilpailua, jos esiintyy, niin missä ja miten se olisi käännettävissä eduksi ja sitä kautta vahvuudeksi. Tutkimus vahvistaa sen, että osaston nuoret jäsenet eivät tee työelämän ulkopuolella vapaaehtoistyötä niin merkittävästi, että siitä koituisi osastolle haasteita.

Useat yhdistykset ja seurat toimivat paljolti vapaaehtoistoimijoiden varassa. Näin on myös ammattiyhdistysliikkeessäkin. Tutkimuksen mukaan seudun rakennusalan nuoret jäsenet eivät käytä toimijoina juurikaan aikaansa muissa yhteisöissä. Tämä on arvokasta tietoa osastolle, sillä nyt onnistunut osaston viestintä ja mielenkiintoiset koulutukset sekä houkuttelevan virkistystoiminnan avulla mahdollistetaan osastolle jäsenistön tarjoama osallisuus.

Tutkin samassa yhteydessä myös nuorten jäsenten mahdollisia esteitä osaston vapaaehtoistyölle. Tämän kysymyksen avulla pyritään selvittämään esteiden varsinaiset

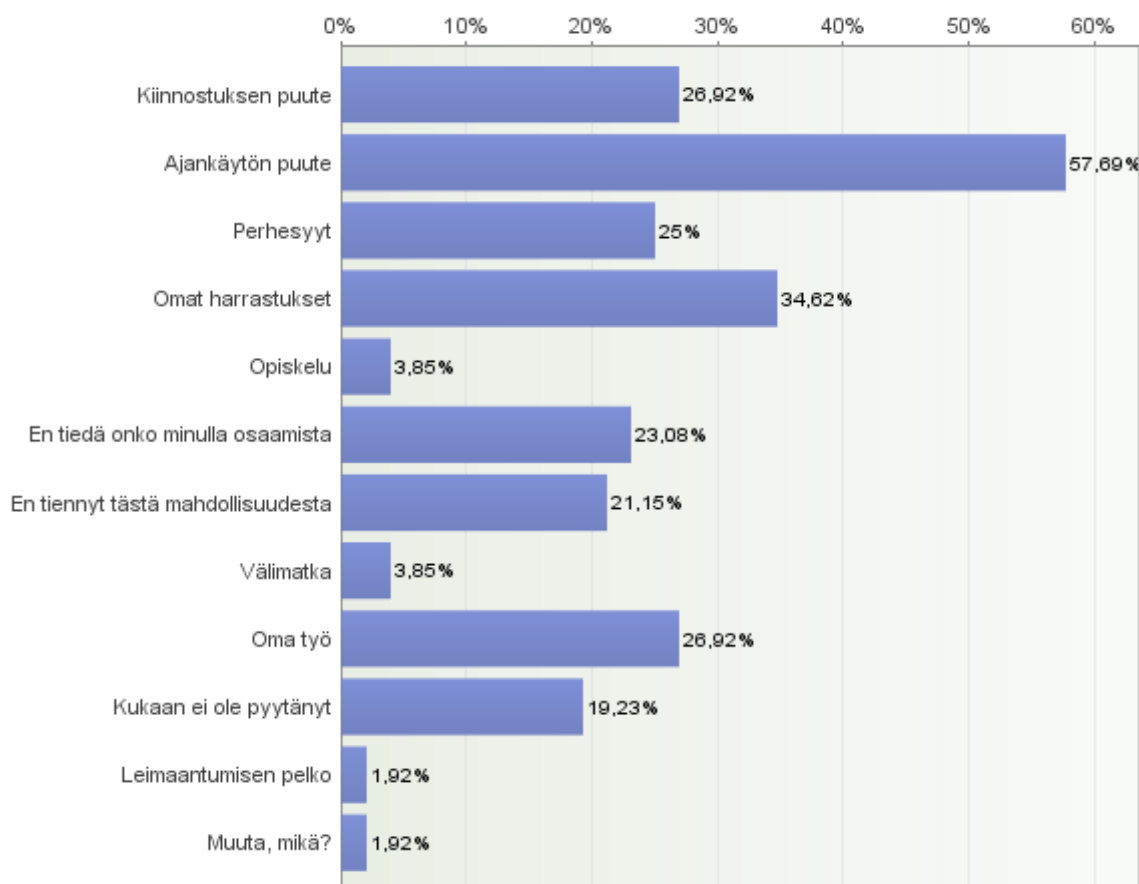
syyt, jotta voitaisiin kohdistaa toimenpiteet näiden madaltamiseksi. Mitä vähemmän esteitä on, sen paremmat mahdollisuudet ovat vapaaehtoistyön tekemiseen. Nuoret osaston jäsenet eivät juurikaan tee vapaaehtoistyötä (Kuva 14). On siis erittäin perusteellista analysoida mitkä ovat osaston vapaaehtoistyön suurimmat esteet?

Tutkimuksessa sai vastata useamman vaihtoehdon. Tällä tavoin pyrittiin nostamaan korostetusti suurimmat esteet vapaaehtoistyölle, jotta saataisiin esiin ne syyt, miksi nuoret jäsenet kokevat tällä hetkellä vapaaehtoistyön haasteelliseksi omassa osastossaan. Tämä on erittäin tarpeellinen, ajankohtainen jopa mielenkiintoinen kysymys.

Suurimmaksi esteeksi osoittautui oman ajan käytön puute. Tämä on hyvin ymmärrettävää nuorten keskuudessa, sillä nuorilla on monenlaista aktiivitoimintaa. Perheiden perustaminen tapahtuu nuoruusiässä ja sen edellytykset parantuvat, jos työpaikka on vakiintunut.

Suurimman huomion kohdistaisin kuitenkin palkkeihin, jossa kysytään jäsenen osaaamisesta, mahdollisuudesta ja onko pyydetty toimintaan mukaan. Jäsenten kiinnostuksen tasoa voidaan kasvattaa kiinnostavalla ja houkuttelevalla toiminnalla. Sen sijaan osasto ei voi etäisyyksiin vaikuttaa. Ideana on kuitenkin käynnistää tulosten perusteella osastossa keskustelua siitä, mihin osasto voi vaikuttaa ja mihin vaikuttaminen on haasteellisempaa. Tavoitteena kuitenkin ensisijaisesti on esteiden madalluttaminen, vasta sen jälkeen ylittäminen.

Vastaajien määrä: 52



Kuva 15: Vapaaehtoistyön esteet

10.5 Tärkeimmät odotukset sekä toiminnot

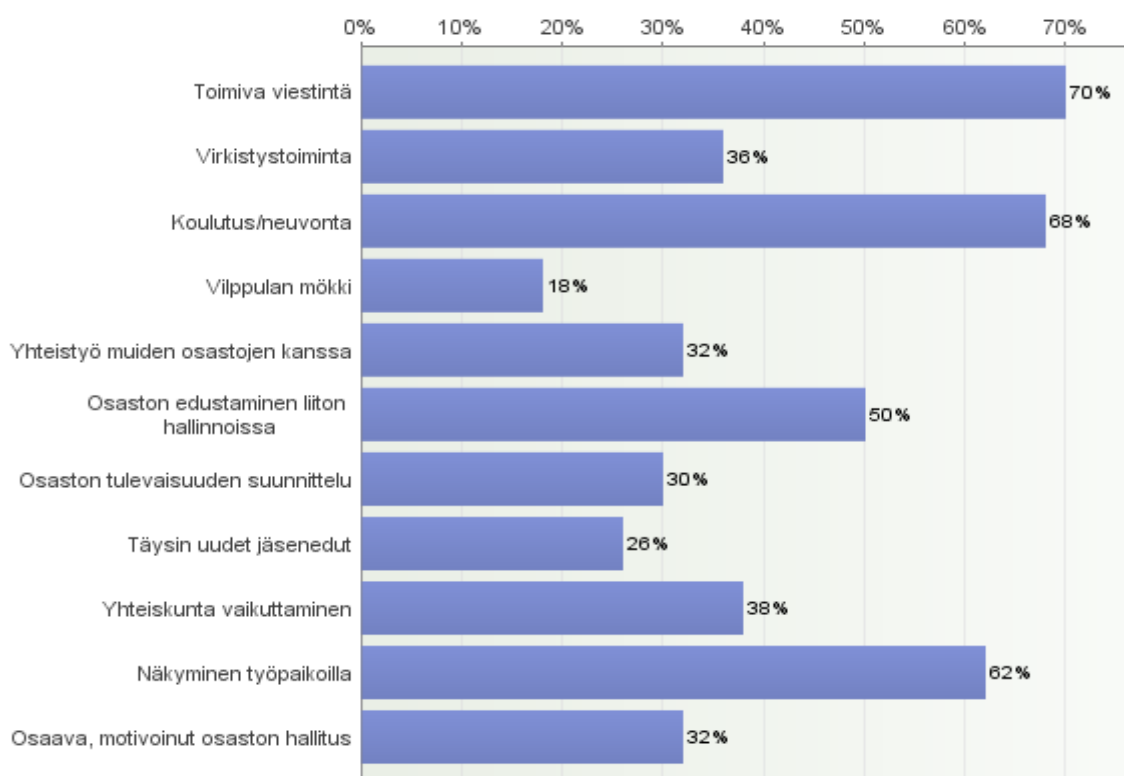
Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, mitkä jo olemassa olevat osaston toiminnot nuorten jäsenten mielestä ovat tärkeimmät. Tässä monivalintakysymyksessä pystyi valitsemaan viisi omasta mielestä tärkeintä vaihtoehtoa.

Tutkimus osoittaa sen, että kolme vaihtoehtoa korostui selvästi muista vaihtoehdoista. Seitsemän kymmenestä nuoresta jäsenestä odottaa osastolta hyvää toimivaa viestintää. Osaston pitää mennä viestinnässä sinne missä jäsenetkin ovat, unohtamatta ulkoista viestintää, sillä ulkoinen viestintä on usein myös käyntikortti ulospäin. Tutkimus

osoittaa sen, että tässä kohtaa yhteneviä ovat osaston nuorten jäsenten ja liiton järjestöpäällikkö *Jukka Asikaisen* näkemykset osaston viestinnän merkityksestä tulevaisuudessa.

Koulutuksella ja neuvonnalla osasto järjestää itselleen toimintaa ja antaa olemassaolon merkityksen. Toimintojen avulla tavoitetaan jäsenet, jotta heidät voidaan osallistaa osaston toimintaan. Nuoret odottavat myös, että osaston toiminta näkyisi työpaikoilla. Näkyminen työpaikoilla toimii myös osaston ulkoisena viestinä, vielä ulkopuolella oleville.

Vastaajien määrä: 50



Kuva 16: Nuorten jäsenten odotukset osastolta.

Näkyminen työpaikoilla on tärkeää, sillä se antaa käsityksiä ja mielikuvia osastosta. Jos käsitykset ja mielikuvat puuttuvat, puuttuu todennäköisesti jäsenen tietämys osastostakin. Rakennusliiton aluetoimitsijat käyvät työmailla, mutta he edustavat käyntinsä aikana liittoa. Voisiko näiden käyntien aikana aluetoimitsijan roolia kasvattaa myös

osaston taholta, esimerkiksi osaston tiedotteen jakamisella ilmoitustaululle ja taukotiloihin. Tutkimuksen mukaan näkyminen työpaikoilla nuorten mielestä on tärkeää, he odottavat sitä. Liiton ja osaston tavoitteet työmailla kuitenkin ovat yhteisiä.

11 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyys ja solidaarisuus saattavat olla ammattiyhdistysliikkeessä osittain jo kadotettu. Ainakin ymmärrys sekä suvaitsevaisuus toisia työntekijöitä kohtaan on vähentynyt. Vahvaa näyttöä tällaisesta olemme viime aikoina saaneet erilaisten yhdistymishankkeitten kariutumisella. Näyttävin kariutuminen oli Teollisuusalojen (TEAM) ison liittoyhdistymisen epäonnistuminen vuonna 2009 ja viimeinen suuren hankkeen kariutuminen oli keskusjärjestöjen SAK ja STTK:n välillä. Kahden keskusjärjestön suunnitelmissa oli yhdistyä yhdeksi isoksi uudeksi keskusjärjestöksi (UK). Syitä kariutumiselle ei tässä yhteydessä haeta, vaan lähestyn asiaa yhteisöllisyyden merkityksen kannalta. Etsitty yhteisöllisyys on tullut kalliiksi jäsenistölle, sillä yhdistymishankkeisiin on käytetty kymmeniä tuhansia euroja ja tuhansia työtunteja. Teollisuusalojen yhdistymisen kariutumisen jälkeenkin on erinäisiä pienempiä hankkeita kariutunut.

Onko käymässä niin, että solidaarisuus ja yhteisöllisyys katoavat, jopa saman keskusjärjestön sisällä? Estävätkö valtaapitävien poliittiset voimasuhteet ammattiyhdistysliikkeessä sisäisen poliittisen rakenteellisen moninaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä? Jos ay-liikkeen sisäisen poliittisen moninaisuuden ymmärtäminen sekä erilaisuuden hyväksyminen tehtäisiin reiluksi, se kasvattaisi myös jäsenten välistä solidaarisuutta aina työpaikkoja myöten. Paremminkin ymmärrettävissä on se, että yhteistyön löytäminen keskusjärjestöjen välillä on haastavaa, mutta yhteisöllisyyden puuttuminen samasta keskusjärjestöstä on jo varsin huolestuttavaa. Kasvattaako poliittisten voimasuhteiden muuttuminen tai kokonaan politiikasta luopuminen jännitteitä liittojen välillä? Jos kasvattaa, niin onko ammattiyhdistysliikkeen ja jäsenten edunvalvonnan tarkoitus karannut käsistä. Väkisinkin joudutaan arvioimaan tilannetta, tehdäänkö ammattiyhdistysliikkeessä politiikkaa ammattiyhdistysliikkeen yhteisöllisyyden kustannuksella.

Rakennusliiton järjestöpäällikkö *Jukka Asikainen* täsmentää sähköpostissaan, että Rakennusliitossa käytiin viimeiset poliittiset liittovaalit vuonna 2007 ja ensimmäiset ilman poliittisia tunnuksia olevat liittovaalit olivat vuonna 2011. *Asikainen* korostaa syitä, miksi päädyttiin tällaiseen ratkaisuun. Erityisesti nuorten jäsenten kriittinen asenne ryhmärakenteita kohtaan oli keskeinen syy luopua poliittisista tunnuksista liitossa. *Asikaisen* mielestä ryhmärakenteista luopuminen on vahvistanut Rakennusliiton uskottavuutta sekä yhteiskunnallista asemaa. Toisaalta löytyy edelleen tahoja, jotka kokevat ryhmärakenteiden alasajon luokkapetturuutena. *Asikainen* pitää kuitenkin tärkeänä sitä, miten oma jäsenistö on suhtautunut asiaan. Jäsenistö on pitänyt asiaa luonnollisena ja oikeana ratkaisuna. Liitto ei lopettanut ryhmärakenteista luopuessaan yhteiskunnallista toimintaansa vaan päinvastoin liitto on tuntuvasti sitä vahvistanut.

Mielestäni ryhmärakenteista luopuminen kasvattaa yhteisöllisyyttä liitossa. Se syventää jäsenyyttä ja sitouttaa jäsenet paremmin yhteen. Jäsenten välinen arvostus sekä tiedon välittäminen tehostuvat liittotasolla. Kaikki ovat liitossa yhtä eikä vain ryhmän jäsenenä. Nuorten jäsenten kriittinen asenne on ohjannut liittoa uusiutumaan ja uusiutumisen tulokset ovat positiivia.

Rakennusalan osastot päättävät itsenäisesti, miten seudullaan tekevät ja osallistuvat politiikkaan. Mielestäni liiton linjaus on hyvä, koska tulevaisuudessa pärjäävät ne yhdistykset, jotka ymmärtävät valita tehtävänsä aikaan sopivaksi sekä tavoittelevat jäsenten luottamusta avoimuudellaan.

Rakennusala on fyysisesti raskasta työtä. Tämän vuoksi rakennusala on varsin miesvaltainen. Olosuhteet ovat haastavat, töitä tehdään niin pakkasessa kuin lähes kolmenkymmenen asteen lämpötiloissakin. Työskentelyolosuhteiden lämpötilaerot saattavat vaihdella yli viisikymmentä astetta. Tapaturmien riski on huomattava. Rakennus-alalla työturvallisuusmääräykset ovat tiukempia kuin monilla muilla aloilla. Jopa radio-kuulosuojamien käyttäminen on kielletty joillakin rakennustyömailla, koska avunhuutojen kuuleminen vaarantuisi.

Mielestäni nämä tiukat työsuojelumääräykset ja muut vaatimukset lisäävät yhteisöllisyyttä rakennus-alalla. Työsuojelumääräykset ovat laadittu alan työntekijöiden turvalli-

suutta ajatellen, alan vaarallisuus huomioiden, ei varsinaisen työn tekemisen hankaloittamiseksi. Rakennusalalla työskentelevät ymmärtävät toisia työntekijöitä, koska vain rakennusalalla työskentelevä tietää, millaista on nykyisin työskennellä rakennustyömailla. Sen ymmärtää vasta kun sen on itse kokenut.

Työsuojelumääräykset ja vaatimukset ovat alan kaikille työntekijöille samat osastosta ja liitosta riippumatta. Tämä yhdistää alalla työskenteleviä yli liittorajojen. Tämän vuoksi rakennusalalla olevien työsuojeluvaltuutettujen koulutukset liitosta riippumatta pitäisi järjestää Rakennusliiton järjestämissä työsuojeluvaltuutettujen koulutuksina. Rakennusliitto on rakennusalan työsuojelumääräysten ammattilainen ja vaatimusten asiantuntija, muut liitot tätä eivät ole. Rakennustyömaat eivät ole mitään tehtaita, jossa varotaan liikkuvaa trukkia. Rakennustyömailla yleensä on nostokurki ja kulkuväylät muuttuvat jatkuvasti, jolloin putoamisvaaran riski on suuri. Rakennustyömaa muuttuu myös joka päivä.

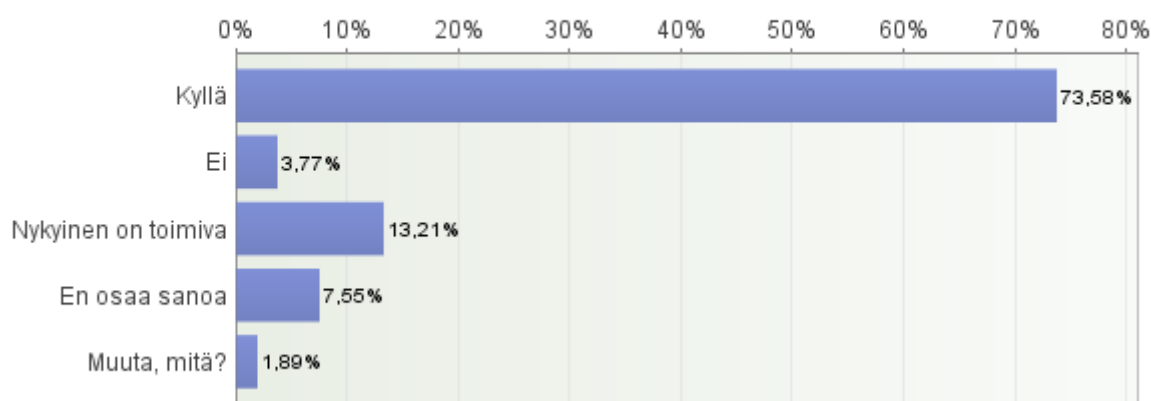
Aikaisemmin mainitsin, että rakennusalan työsuojelumääräykset ja vaatimukset on laadittu alan työntekijöiden työturvallisuutta huomioiden. Muut liitot lähettävät työsuojeluvaltuutetun, joka työskentelee rakennusalalla oman liiton työsuojelukoulutukseen. Siitäkin huolimatta, vaikka oman liiton työsuojelukoulutus ei vastaa mitenkään rakennusalan työsuojelumääräyksiä ja vaatimuksia. Voidaankin aiheesta kysyä, miksi muut liitot eivät katso jäsentensä työturvallisuutta tärkeimmäksi vaikuttavaksi tekijäksi silloin, kun mietitään mistä saadaan paras mahdollinen rakennusalan työsuojelukoulutus työpaikan valitsemalle työsuojeluvaltuutetulle?

Työsuojeluvaltuutettu tuo työsuojelukoulutuksen tuoman osaamisensa työpaikalleen, jolloin koulutuksen vaikutukset heijastuvat koko työpaikan jäsenistöön. On siis erittäin perusteltua saada rakennusalan työsuojeluvaltuutetun koulutus Rakennusliiton järjestämissä työsuojeluvaltuutetun koulutuksissa, sillä se on paras mahdollinen työsuojelukoulutus. Työnantajan etu on myös se, että työtapaturmia ilmenee mahdollisimman vähän. Paras tapa ehkäistä rakennusalalla työtapaturmia on hankkia rakennusalan työsuojelukoulutus. Kantaani tukee myös se, että rakennusalalla olevat työsuojeluvaltuutetut, jotka ovat eri liiton jäseniä, eivät kaikissa määräyksissä ja vaatimuksissa ”ymmärrä” toisiaan saamansa työsuojeluvaltuutetun koulutuksen takia. Kenen etu se on ja mitä järkeä siinä on?

Tuskin muut liitot tahallaan haluavat toimia omia työnantajiaan vastaan. Muilla liitoilla on oltava siis jokin muu syy, kuin työturvallisuus, lähettää työsuojeluvaltuutettu oman liiton työsuojeluvaltuutetun koulutukseen. Tämän syyn pitää olla tärkeämpi kuin työturvallisuus, millään muulla asiaa on vaikea perustella.

Tutkimukseni vahvistaa sen, että rakennusalalla yhteisöllisyyttä tarkasteltaessa työpaikalla on keskeinen vaikutus ja merkitys. Tämän lisäksi halusin tutkia myös sitä vaihtoehtoa, että pitäisikö nuorten mielestä kaikkien rakennusalalla työskentelevien kuulua rakennusalan työehtosopimusten piiriin. Tämän kysymyksen vastaukset näkyvät seuraavassa kuvassa (Kuva 17).

Vastaajien määrä: 53



Kuva 17: Rakennustyömailla tehty työ rakennusalan työehtosopimusten piirissä.

Vastaajista yli seitsemän kymmenestä oli sitä mieltä, että rakennustyömaalla tehty työ pitäisi aina olla rakennusalan työehtosopimusten mukaista työtä. Osuus on varsin suuri ja odotetun mukainen. Tässäkin kysymyksessä kuitenkin hiukan näkyy vastaajien epätietoisuus alasta. Huomion arvoista on se, että yli kymmenesosa vastaajista on sitä mieltä, että nykyinen malli on toimiva.

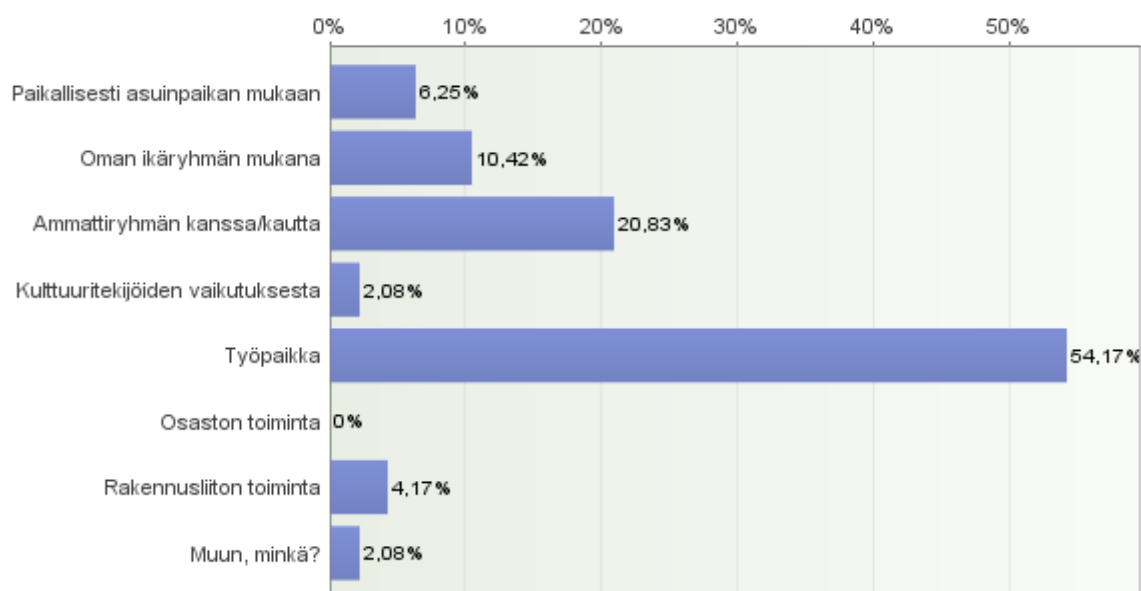
Mielestäni yhdenvertaisuusnäkökulma, tasa-arvo ja erityisala huomioiden rakennustyömailla työskentelevien pitäisi kuulua rakennusalan työehtosopimusten piiriin. Tämä selkeyttäisi ja vahvistaisi rakennusalalla työskentelevien asemaa. Valvonta lisääntyisi

ja kohdistuisi kaikkiin rakennusalan työntekijöihin tasapuolisesti. Rakennusala yhdistää sekin, että kaikki, jotka työskentelevät rakennusalalla ovat saaneet henkilökohtaisen veronumeron käyttöönsä. Omasta mielestä ainakin yhteisöllisyyttä tämä lisäisi rakennustyömailla, koska yhteisiä sitovia tekijöitä on enemmän.

Vasta työpaikan olemassaolo tuo tutkimuksen mukaan merkittävästi lisää yhteisöllisyyttä osaston jäsenistön keskuuteen. Työpaikan asema korostuu näin oleellisesti.

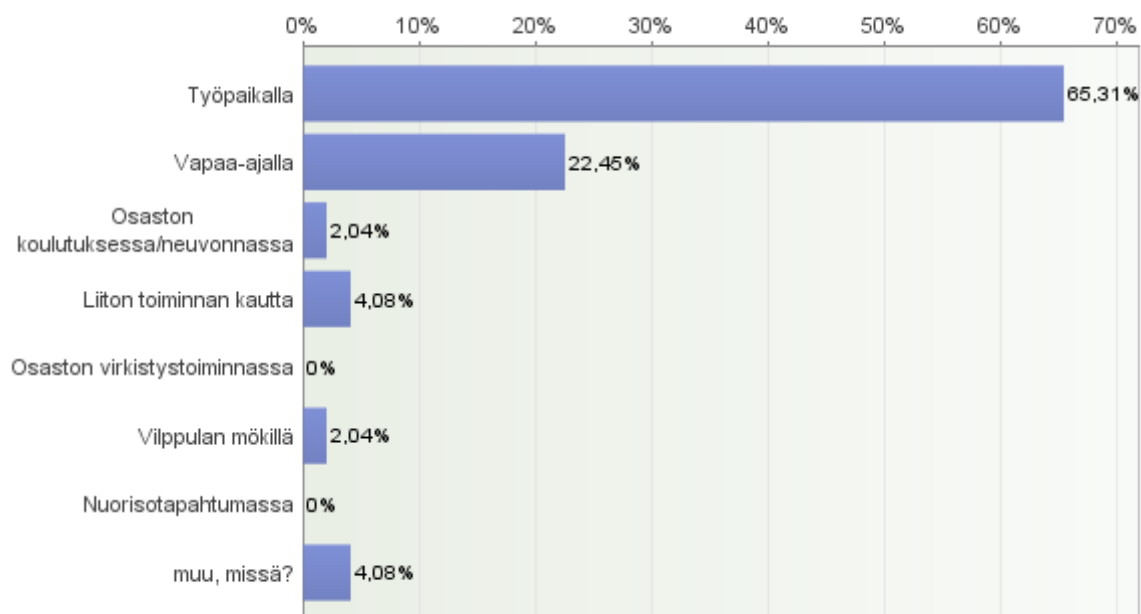
Ammattiryhmän kautta koetaan myös vahvasti yhteisöllisyyttä. Nuoret kokevat yhteisöllisyyttä myös iän kautta, sillä kymmenesosa kokee viihtyvän ikäistensä seurassa.

Vastaajien määrä: 48



Kuva 18: Yhteisöllisyyden tekijät

Vastaajien määrä: 49



Kuva 19: Yhteisöllisyyden näkyminen

Vapaa-ajallakin nuoret jäsenet kokevat yhteisöllisyyttä, tämä on minun mielestä hyvä ja mainio asia. Mitä suuremmassa vaikutuksessa vapaa-ajalla osaston tuoma yhteisöllisyys on, sen vahvempi vaikutus sillä on. Ei olla pelkästään työkavereita vaan kavereita myös vapaa-ajalla. Yhdistäviä tekijöitä on näin ollen enemmän. Työpaikka ja osaston jäsenyys ovat mahdollistaneet tämän tuomalla heidät yhteen. Jos jompikumpi katkeaa, on olemassa vielä yhdistäviä tekijöitä.

Helve (2002) kirjoittaa, että nuorilla ei ole jäsentynyttä arvo- ja aatemaailmaa. Helve näkee syyksi sen, että myös aikuisilta puuttuu arvo- ja aatemaailma. Helve jatkaa lisäämällä, että ilman arvoja on vaikea tietää, mikä on oikein ja mikä on väärin, mikä hyvää ja mikä pahaa.

Mielestäni arvojen ja aatteiden korostaminen pitää olla yksi osaston toiminnan pääsuunnista. Jos nuorelta puuttuu arvot ja aate, mitkä voimat häntä silloin ohjaavat? Mikä nuorta kuljettaa eteenpäin? Onko se media vai markkinat? Voimmeko ehdottaa nuorille esikuviksi tämän päivän Suomen poliittisia päättäjiä? Median tai markkinoiden ohjattaessa nuorta, hän joutuu pyörimään tuuliviirin lailla. Sen sijaan osaston ja liiton pysyviä arvoja sekä aatetta korostamalla, nuori omaksuu myös itselleen hyvät moraaliset arvot,

jotka ohjaavat hänen elämää pitkälle tulevaisuuteen. Toivottavasti hän jakaa myöhemmin arvojaan sekä aatettaan myös omalle jälkikasvulleen. Samalla kasvattaen arvojen ja aatteiden pitkäjänteisyyttä.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ammattiyhdistysliike pystyy saavuttamaan asettamansa tavoitteet korkean järjestäytymisasteen ansiosta. Ay-liikkeen voima on järjestäytymisasteessa, osaavassa henkilökunnassa ja aktiivisessa paikallisessa toiminnassa. Jos prekariaatti rakennusosalalla lisääntyy, kasvaa myös jäsenten läpivirtaus osastossa. Ammattiyhdistysliikkeen avulla jäsen pystyy hankkimaan koulutusta, jota hän ei muualta voi saada. Tämän lisäksi jäsen voi ottaa hoitaakseen tehtäviä, joita vain ammattiyhdistysliike pystyy tarjoamaan. Tästä esimerkkinä mainittakoon luottamusmiestehtävät.

Pääluottamusmiehenä jäsen toimii työpaikallaan henkilöstöryhmän edustajana. Luottamushenkilöt saavat työpaikallaan, osastossa ja liitossa arvokasta kokemusta erilaisista luottamustehtävistä. Osaston pitäisi edistää nuorten jäsenten ymmärrystä luottamustyön tuomista mahdollisuuksista. Luottamustoimien myötä kasvanut henkilökohmainen osaaminen vahvistaa asemia työmarkkinoilla, ja jäsen pystyy työn ja opiskelupaikan haussa erottautumaan muista hakijoista.

Tutkimuksessani olen tuonut esiin, että rakennusalan osaston jäsenellä on useita mahdollisia vaikuttamisen paikkoja omassa osastossaan sekä työttömyyskassassa tai liiton organisaatiossa. Jäsenelle varmasti löytyy oikea vaikuttamisen paikka, mikäli hän sellaisen haluaa. Demokratian, osallisuuden ja osaamisen kannalta on parempi, että mahdollisimman monella osaston jäsenellä on luottamustehtäviä.

Nuoren jäsenen kannattaa erityisesti rakennusosalalla liittyä osaston jäseneksi, koska rakennusala on herkkä suhdanne- ja kausivaihteluille. Alan suhdanneherkkyys puolestaan luo epävarmuutta työsuhteisiin (Kuva 8). Myös rakennusalan työttömyyskassan jäsenyyden merkitys kasvaa suhdanne- ja kausivaihteluiden vuoksi. Alan epävarmuus näyttäytyy jäsenelle lomautuksina ja vuokrafirmojen välittämien työntekijöiden näkymisenä työmailla.

Jäsentietojen päivittäminen on erityisen tärkeää sekä jäsenelle että jäsenrekisterille. Jäsenen edunvalvonta vaikeutuu huomattavasti vanhentuneilla yhteystiedoilla. Mahdollisen työtaistelun aikaan oikeat yhteystiedot ovat onnistuneen työselkkauksen tae. Jäsenrekisterin tiedotusta ei saa unohtaa liiton sekä osaston järjestämissä koulutuksissa, jotta molemminpuolinen kommunikaatio sekä jäsenhuolto jatkossa varmistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Nuorille jäsenille pitää korostaa, että tässä on kyse heidän edunvalvonnastaan.

Tutkimukseni varsinainen löydös oli se, että rakennusalalla ilmenee edelleenkin peruskoulun jälkeen siirtymistä suoraan työelämään (Taulukko 2). Näille ja muille kiinnostuneille jäsenille osasto voisi tarjota mahdollisuutta ammattitutkinnon suorittamiseksi. Ammattitutkinnon suorittaneiden asema olisi työelämässä tulevaisuudessa paremmin turvattu. Tutkinto antaa sitä tarvittavaa puskuria. Näin osaston jäsenyysskin turvataan samalla pidemmäksi aikaa. Lisäisikö mahdollisuus suorittaa rakennusalan ammattitutkinto kiinnostusta osaston jäsenyyttä kohtaan?

Pekka Myrskylän tutkimus (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella vahvistaa, että 15–29-vuotiaista 32 000 nuorta oli työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella. Heillä oli vain perusasteen koulutus. Myrskylä täsmentää, että vielä viiden vuodenkin päästä noin 40 prosenttia heistä oli vastaavassa asemassa. Myrskylä jatkaa, että peruskoulun jälkeinen koulutus pienentää työttömäksi jäämisen riskiä huomattavasti. Peruskoulun varassa olevan nuoren riski jäädä ulkopuoliseksi on kolminkertainen verrattuna ammatillisen koulutuksen saaneeseen.

Toisen asteen tutkintoa vailla oleville rakennusalan osaston jäsenille pitäisi tuoda selvästi esiin tutkimuksen osoittamat riskit. Heidät pitäisi kannustaa suorittamaan ammatitutkinto. Toinen havainto oli se, että nuoret jäsenet suhtautuivat todella myönteisesti Rakennusliittoon. Rakennusliiton näkyminen yhteiskuntavaikuttamisessa oli kerännyt jäsenten huomion. Liitosta oltiin ylpeitä, jäsenyys kiinnosti ja liitolla on nuorten mielestä vahva brändi.

Kaikki jäsenet on pidettävä toiminnassa mukana. Nykyisin on vaikea välttyä työelämän haasteilta, sillä jokaista jäsentä voi kohdata työttömyys jossain vaiheessa. Mitä paremmin siihen on osattu ennalta varautua, sen helpommin ja paremmin se voidaan kohdata. Osasto voisi rakentaa jäsenistölleen puskuria vaikkapa elämänhallintakoulutuksilla. Elämänhallintakoulutuksessa voisi harjoitella työhakemusten ja ansioluettelon laatimista sekä sosiaalisen tukiverkon vahvistamista ja muuta vastaavaa.

Erityisalan koulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen olisi osastolle hyvä mahdollisuus hankkia yleistä ja yhteiskunnallista arvostusta. Erityisalan tuomia mahdollisuuksia ei muilla liitoilla ole. Tämä mahdollisuus kannattaisi ehdottomasti ottaa käyttöön mahdollisimman nopeasti. Rakentamalla yhteistyötä seudun muiden rakennusalan osaston kanssa saataisiin osallistujien määrää kasvatettua. Tällöin muidenkin osastojen jäsenet puhuisivat työmaillaan, että osasto 10 järjestää tällaista koulutusta. Yleistä arvostusta puolestaan kasvattaisi se, että tietyin ehdoin sallittaisiin muidenkin liittojen jäsenten osallistuminen. Myös esimerkiksi veroneuvonta voisi toimia hyvänä kohtaamispaikkana niin työttömille kuin rakennusliikkeiden rakennusmestareillekin, jos heidän annetaan myös osallistua neuvontaan. Osasto toisi kolmannen sektorin tältä osin myös palveluntuottajaksi.

Työ- ja elinkeinokeskuksen kanssa kannattaa ehdottomasti keskustella verokoulutuksen tavoitteista ja tarpeellisuudesta. Olisi hienoa, jos tällainen osaston tarjoama koulutus voitaisiin sisällyttää rakennusalan työttömien työllistymissuunnitelmaan. Myös rakennusalan kiinnostuneiden työttömien tulisi voida osallistua koulutukseen Työ- ja elinkeinokeskuksen kanssa yhteisesti sovittuna toimintana. Tämä voisi puolestaan tuoda osastolle uusia jäseniä yhä uudelleen. Lisäksi vielä alalle järjestäytymättömät saataisiin kiinnostumaan jäsenyydestä. Veroneuvonta tuo molemminpuolista hyötyä ja mikäli rakennusosalalla jäsenten läpivirtaus kasvaa, riittää jatkossakin neuvottavia. Osaston järjestämästä elämänhallintakoulutuksestakin kannattaisi mainita samassa yhteydessä, jotta sekin mahdollisesti hyväksyttäisiin Työ- ja elinkeinokeskuksen kanssa yhteisesti sovituksi työvoimapolitiittiseksi koulutukseksi. Käsitykseni mukaan mistään ei tällä hetkellä ole mahdollista saada järjestetysti erityisalan veroneuvontaa.

Erityisesti vasta työelämään siirtyvät nuoret ja maahanmuuttajat tarvitsevat perustietoa työehtosopimuksista, erityisalasta sekä työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Mielestäni rakennusosalalla kannattaisi pyrkiä kasvattamaan yhteisöllisyyttä myös työajan ja työelämän ulkopuolelle. Tällöin yhteisöllisyyden tärkeimmäksi tekijäksi muodostuisi rakennusalan osaston jäsenyys. Tämä pitäisi pintansa, vaikka muitakin yhdistäviä tekijöitä jäsenten välille myöhemmin ilmaantuisi. Näkemystäni tukee myös se, että jos tulevaisuudessa mahdollisesti varsinaista työaikaa lyhennetään entuudestaan, se ei heikentäisi osaston luomaa yhteisöllisyyden tunnetta.

Työttömille ja seudulle muuttaneille rakennusalan jäsenille olisi syytä järjestää omat tapahtumat, jotta myös heidät saataisiin tuntemaan osaston jäsenyytensä hyödylliseksi, tärkeäksi ja mielekkääksi. Hyvä tiedottaminen työmailla tuo seudulle muuttaneille tiedon osaston olemassaolosta. Heille ja muille kiinnostuneille pitäisi järjestää tutustumiskäynti osaston tiloihin, jossa olisi pientä tiedottamista ja tarjottavaa. Kasvatamalla osaston roolia kasvatetaan myös jäsenten määrää. Osastolla on hyvät lähtökohdat monipuolisten tapahtumien järjestämiselle. Koska käsitykseni mukaan osastolla ei ole velkaa, kassavirta on tasaista ja osastolla on omat kokous- ja koulutustilat.

Osasto on tutkimuksen avulla osoittanut uutta aloitteellisuutta jäsenistöä kohtaan. Aloitteellisuutta pitää jatkaa esimerkillisesti, koska osasto on suurin osasto Rakennusliitossa. Mitä isommat edellä, sitä pienemmät perässä.

Osaston hallituksen kannattaisi tutustua tuloverolakiin, koska yhteiskunnallisesti merkittävää toimintaa harjoittavan yleishyödyllisen yhdistyksen on mahdollista saada verohuojennusta. Verohuojennusta voidaan myöntää silloin kun yhdistyksen toimintaa voidaan pitää perusteltuna yhteiskunnalle tuottamaan etuun nähden. Yleishyödyllisen yhdistyksen on mahdollista saada huojennusta myös kiinteistöverosta. Kiinteistövero voi olla myös nolla. Tampereen kaupungilta pitäisi tiedustella, onko yleishyödyllisille yhdistyksille myönnetty huojennusta kiinteistöveroon. Mikäli näin ei ole, osaston olisi syytä tehdä yhteiskunnallinen aloite yleishyödyllisten yhdistysten kiinteistöveron tiputtamiseksi Tampereella nollaan. Aloite nostaisi osaston yleistä arvostusta lopputuloksesta huolimatta, sillä kaupungin mahdollinen vastaantulo kiinteistöveron alentamisessa koskisi muitakin yleishyödyllisiä yhdistyksiä. Aloite toisi myös positiivista julkisuutta. Näistä syistä osaston kannattaa tarkistaa omat verovähennykset ja anoa tarvittaessa verohuojennusta. Mahdollinen veroneuvonta yhteistyössä verohallinnon

sekä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa osaston koulutustiloissa voi vaikuttaa positiivisesti huojennuksen saamiseen.

Osaston hallituksen tulisi pohtia kaksi tai kolme tärkeämpää tavoitetta ja lähteä suunnitelmallisesti toimintojen avulla saavuttamaan asetettuja tavoitteita Osaston resurssit kohdistettaisiin asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden päämäärät olisivat parin kolmen vuoden päässä. Kaikkea ei samanaikaisesti kyetä tekemään hyvin, mutta priorisoidulla se onnistuu paremmin.

Osaston pitäisi järjestää yhteistyössä neljän muun seudun rakennusalan osaston kanssa uusia jäseniä varten pienimuotoinen vuosittainen tervetulo-ilaisuus. Tilaisuudessa kerrottaisiin osastosta ja sen toiminnasta. Liiton aluetoimitsija kertoisi tilaisuudessa liiton palveluksista. Rakennusalan työttömyyskassasta ja sen jäsenyydestä pitäisi tilaisuudessa myös tiedottaa. Uusi jäsen saa tilaisuudessa kontaktin toimijoihin, kontaktin toisiin uusiin jäseniin sekä yhteystiedot osastoon, aluetoimitsijaan ja työttömyyskassaan. Tilaisuudessa osasto jakaisi uusille jäsenille pienimuotoisen tervetulo-paketin. Jäsen toivotetaan osastoon tervetulleeksi ja hänen jäsenyytensä huomioidaan. Mielestäni osaston, liiton ja kassan pitäisi pikimmiten yhdessä laatia suunnitelma tervetulo-ilaisuuden järjestämiseksi uusille jäsenille. Mikäli tervetulo-ilaisuus koettaisiin onnistuneeksi, voisi sen ottaa käyttöön muillakin paikkakunnilla.

Ulkoisesta viestinnästä on pidettävä huolta. Ulkoinen viestintä on yhtä tärkeää kuin sisäinen viestintä. Rakennusliiton hyvät yhteiskunnalliset avaukset sekä useat asialinjaukset eivät jää jäsenistöltä huomaamatta. Rakennusliitto on huomisen tekijä. Liitto on uusiutunut, nyt on osastojen vuoro.

LÄHTEET

- Aamulehti 13.1.2018. Facebook uudistuu. 12 (44366) 12/2018, s 43.
- Ammattikorkeakoululaki 11.8.2017/531. Viitattu 10.12.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.
- Eilola, Jari & Moilanen, Laura-Kristiina (toim.) 2013. Yhteisöllisyyden perintö. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Finanssivalvonta 2018. Viitattu 22.1.2018. <http://www.finanssivalvonta.fi/fi/pages/default.aspx>.
- Hautamäki, Antti & Lehtonen, Tommi & Sihvola, Juha & Tuomi, Ilkka & Vaaranen, Heli & Veijola, Soile 2005. Yhteisöllisyyden paluu. Helsinki: Tammer-Paino.
- Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopainos.
- Henkilötietolaki 22.4.1999/523. Viitattu 15.10.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>.
- Hölttä, Kalevi 2012. Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus. Helsinki: Oy Nord Print Ab.
- Jutila, Karina 2016. Pilaako eliitti Suomen? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336. Viitattu 22.10.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336>.
- Korkeastikoulutettujen työmarkkinajärjestö AKAVA 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://www.akava.fi/>.
- Lindgren, Jukka 23.11.2017. Aluejärjestöt, puhelinhaastattelu.
- Loimu, Kari 2010. Yhdistystoiminnan käsikirja. 4. painos. Helsinki: WSOY.
- MacIntyre, Alasdair 2004. Hyveiden jäljillä. Moraaliteoreettinen tutkimus. Helsinki: Gaudeamus.
- Myrskylä, Pekka 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Viitattu 15.1.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Nuoret+ty%C3%B6markkinoiden+ja+opiskelun+ulkopuolella+17032011.pdf>.
- Paasolainen, Seppo 2007. Osaava yhdistys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Patentti- ja rekisterihallitus 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://www.prh.fi/fi/index.html>.
- Rakennusalan työttömyyskassa 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://www.rakennuskassa.fi/>.
- Rakennusliiton osasto 10 ry 2018. Viitattu 22.1.2018. <http://raksa10.rakennusliitto.net/>.
- Rakennusliitto & Rakennusalan työttömyyskassa 2015. Ammattitaidolla tulevaisuuteen. Liiton ja kassan säännöt.
- Rakennusliitto 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://rakennusliitto.fi/>.

Räsänen, Minna 2016. Tärkeimmät perusteet liittyä Suomen Elintarviketyöläisten Liittoon ja ammattiosastojen jäsenhankinnan tila. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Tutkimus jäsenhankinnasta opinnäytetyö.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://www.sak.fi/>.

Tilastokeskus 2017. Väestökatsaus 9/2017. Viitattu 10.11.2017. <https://www.stat.fi/>.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2018. Viitattu 22.1.2018. <https://www.sttk.fi/>.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535. Viitattu 5.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>.

Työttömyyskassalaki 24.8.1984/603. Viitattu 22.11.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1984/19840603>.

Verohallinto 2018. Viitattu 3.1.2018. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/>.

Viitanen, Reijo 2.1.2017. Luentomateriaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Haaga.

Viitanen, Reijo 7.2 2017. Luentomateriaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kiljava.

Yhdistyslaki 26.5.1989/503. Viitattu 15.10.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>.

Toissijaiset lähteet:

Asikainen, Jukka 2.1.2018. Poliittinen toiminta Rakennusliitossa, sähköposti.

Asikainen, Jukka 4.12.2017. Tulevaisuuden haasteet, sähköposti.

Kivioja, Mika 29.11.2017. Ammattiosaston jaostot, sähköposti.

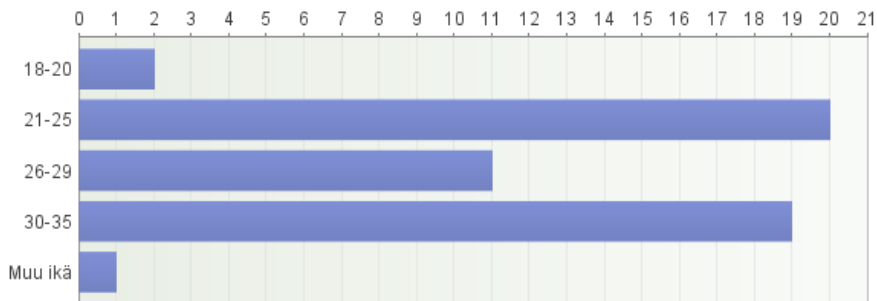
Peltonen, Jan 5.12.2017. Rakennusalan työttömyyskassan asiamiespiirit, sähköposti.

LIITTEET

Jäsenkysely osasto 10

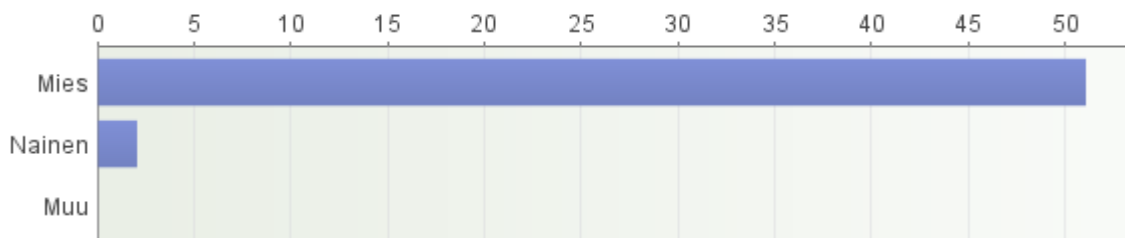
1. Minkä ikäinen olet?

Vastaajien määrä: 53



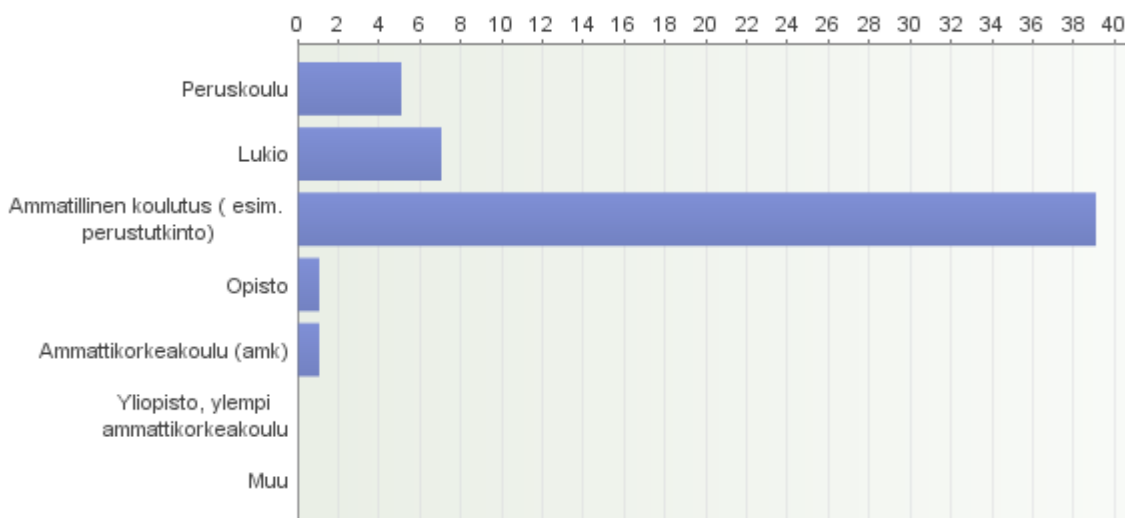
2. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 53



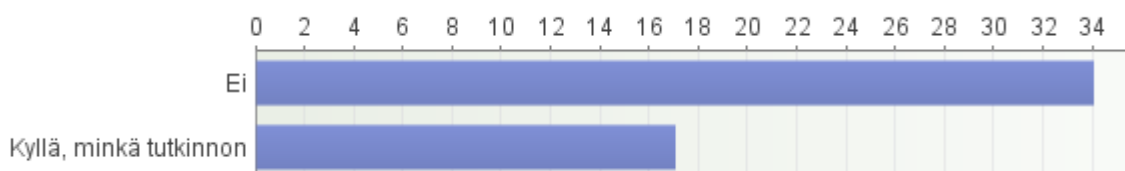
3. Mikä on korkein koulutusasteesi?

Vastaajien määrä: 53



4. Oletko suorittanut ammatti- tai erikoisammattitutkinnon?

Vastaajien määrä: 51



5. Mitä harrastat vapaa-aikanasi?

Vastaajien määrä: 40

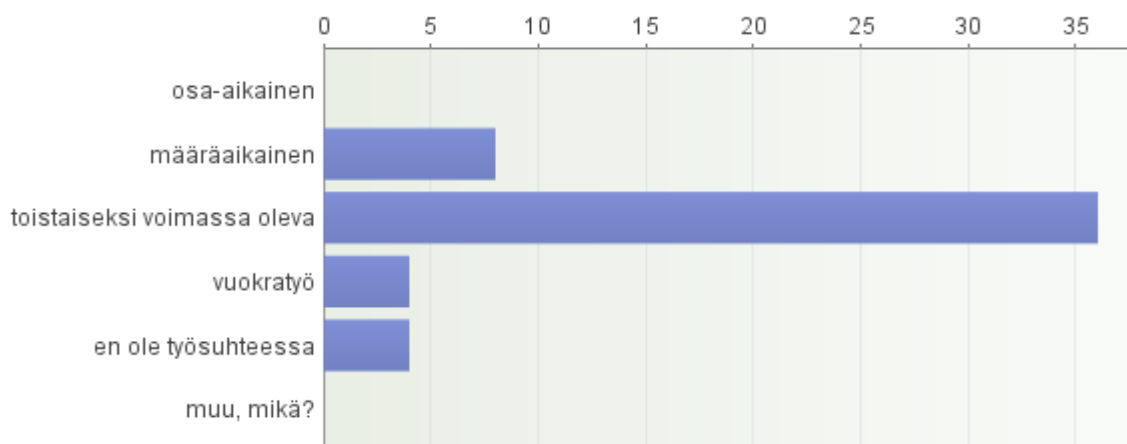
6. Luetko Rakentaja lehteä?

Vastaajien määrä: 53



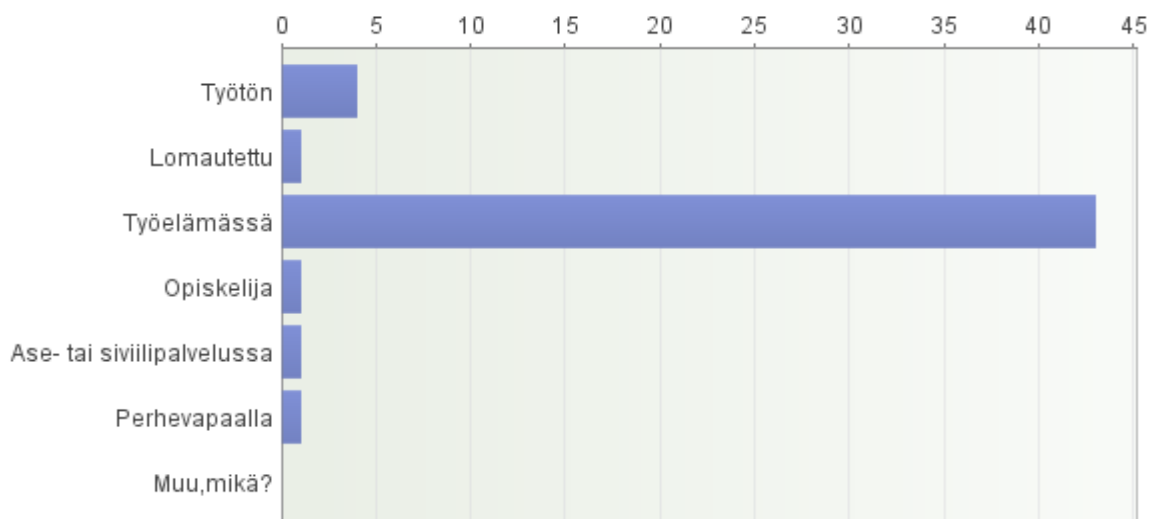
7. Minkälainen nykyinen työsopimuksesi on?

Vastaajien määrä: 52



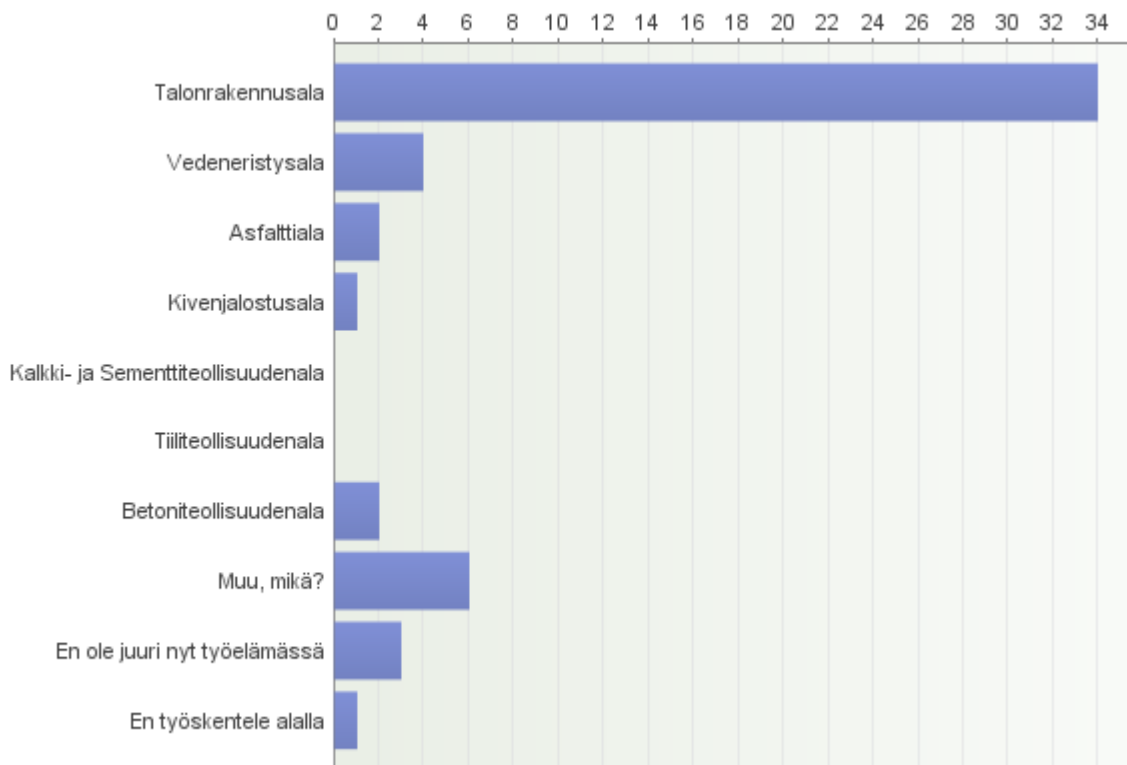
8. Tämän hetkinen tilanteesi?

Vastaajien määrä: 51



9. Millä sopimuslalla työskentelet?

Vastaajien määrä: 53

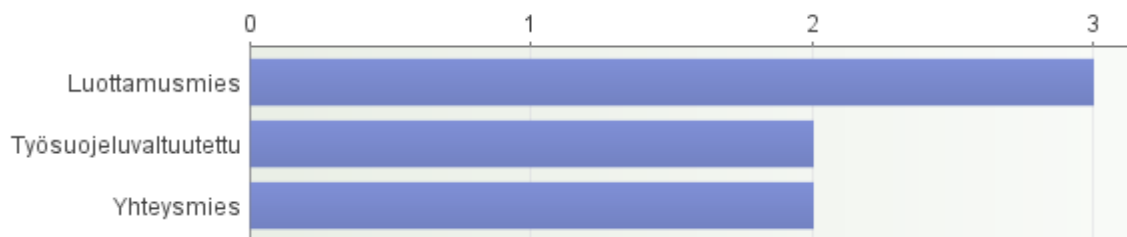


10. Mikä on ammattinimikkeesi?

Vastaajien määrä: 46

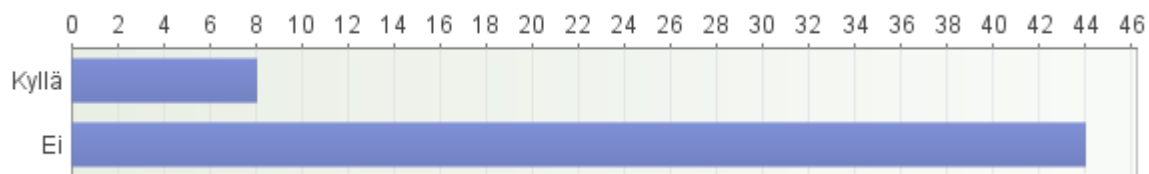
11. Toimitko tällä hetkellä luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna tai yhteysmiehenä?

Vastaajien määrä: 7



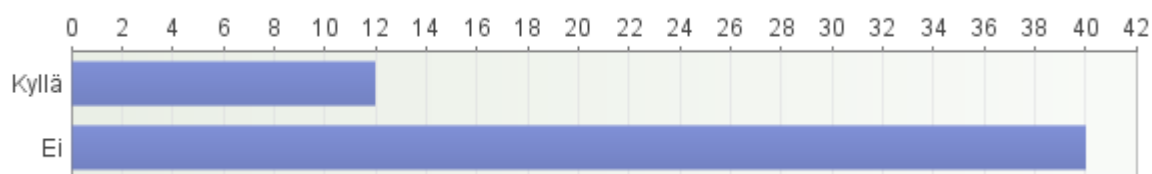
12. Oletko aiemmin osallistunut osasto 10:n toimintaan?

Vastaajien määrä: 52



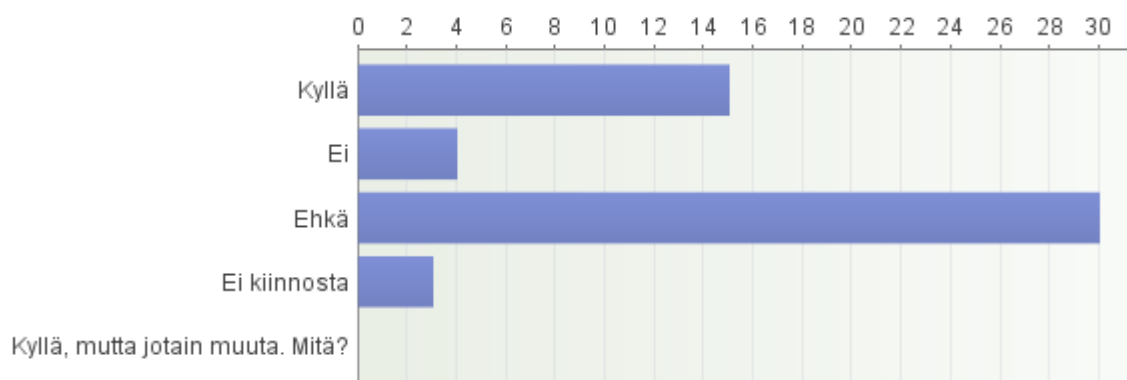
13. Oletko tutustunut osasto 10:n nettisivuihin?

Vastaajien määrä: 52



14. Olisitko kiinnostunut tai halukas osallistumaan osaston järjestämiin koulutus- tai neuvontatilaisuuksiin. Tällaisia tilaisuuksia voisi olla esimerkiksi työehtosopimuskoulutus, ammattitutkintokoulutus, veroneuvontaa, työnohjausta, sosiaalisen median koulutusta, elämäntilanteen hallintaa ym.?

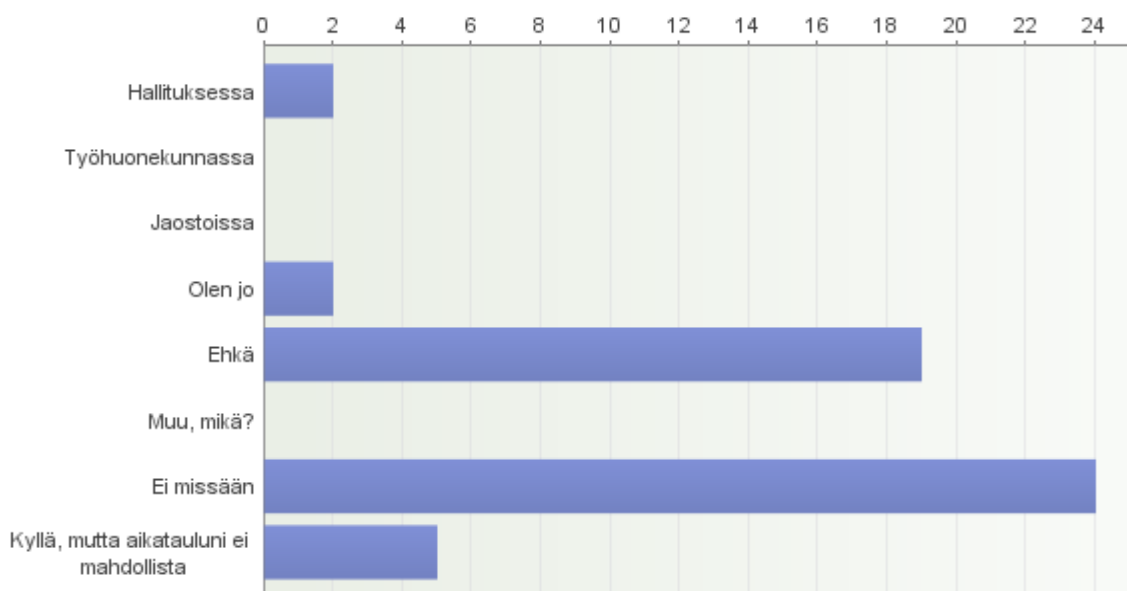
Vastaajien määrä: 52



Osasto 10 toiminnassa mukana

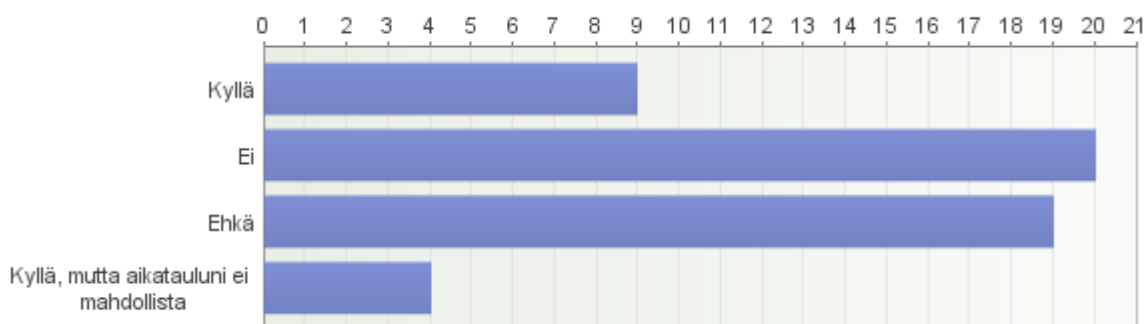
15. Kiinnostaisiko sinua olla mukana osaston...?

Vastaajien määrä: 52



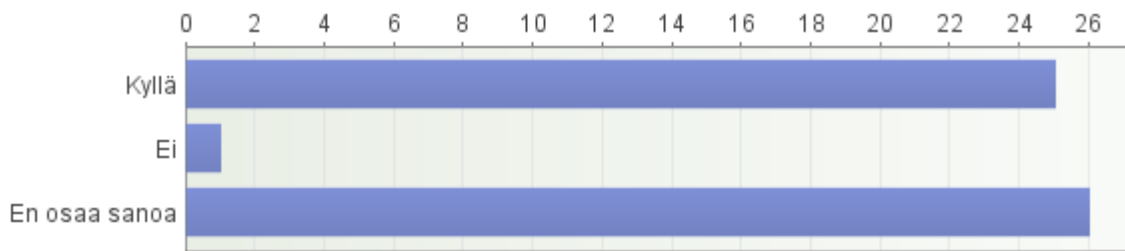
16. Entä kiinnostaisiko sinua toimia osaston hallituksessa, jaostoissa tai työhuonekunnassa, jos sinua ensin ohjattaisiin, kannustettaisiin ja koulutettaisiin tehtävään?

Vastaajien määrä: 52



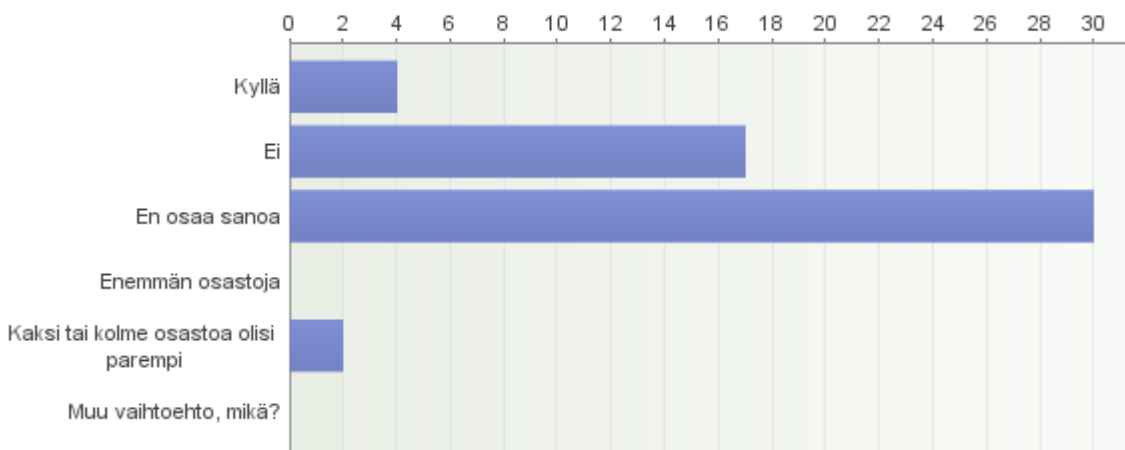
17. Onko mielestäsi hyvä, että Tampereella on viisi erilaista ammattiosastoa?

Vastaajien määrä: 52



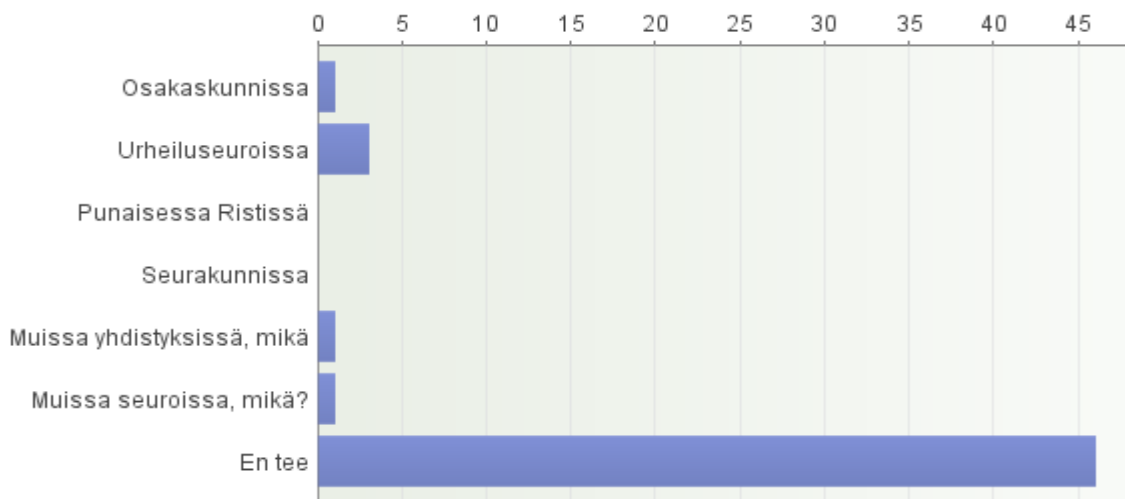
18. Pitäisikö mielestäsi Tampereen alueen (5kpl) Rakennusliiton ammattiosastojen yhdistyä yhdeksi osastoksi?

Vastaajien määrä: 53



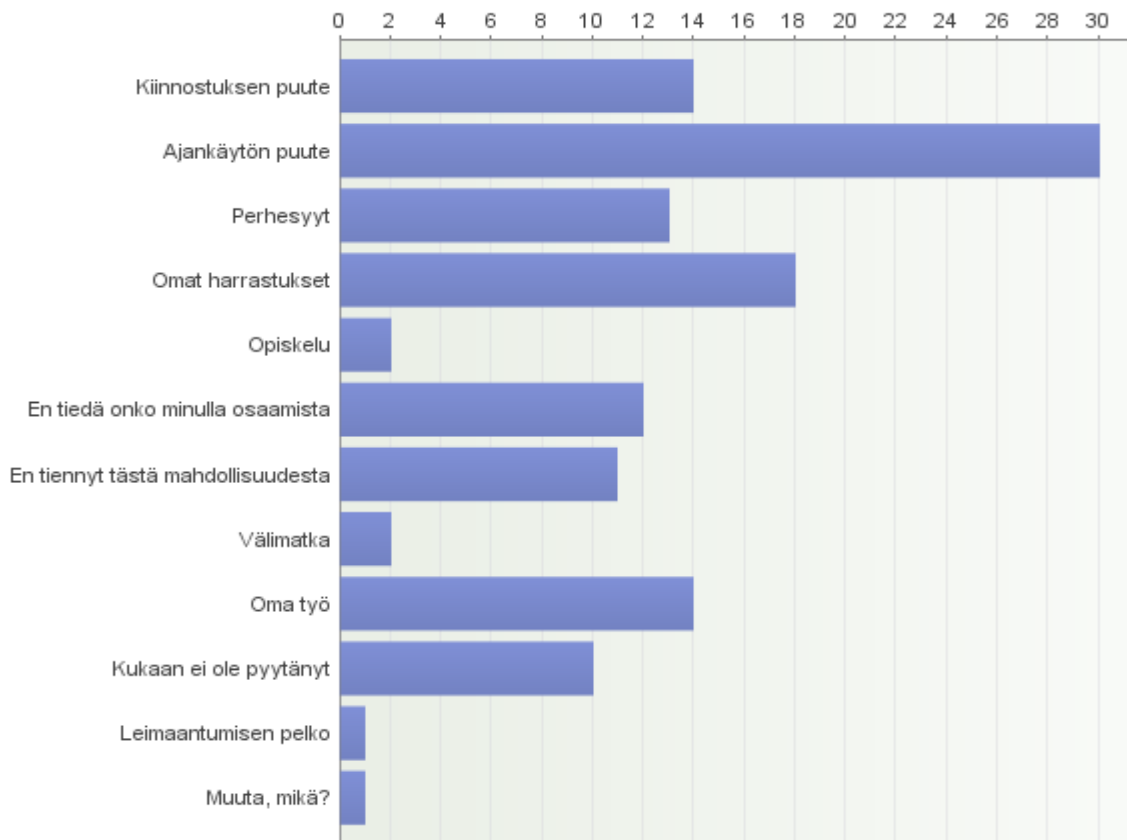
19. Teetkö vapaaehtoistyötä muissa organisaatioissa? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 52



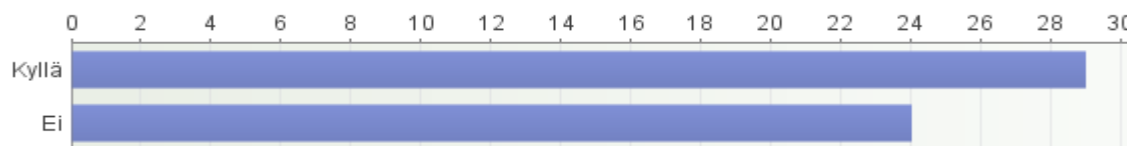
20. Mitkä ovat suurimmat esteesi vapaaehtoistyölle omassa ammattiosastossasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 52



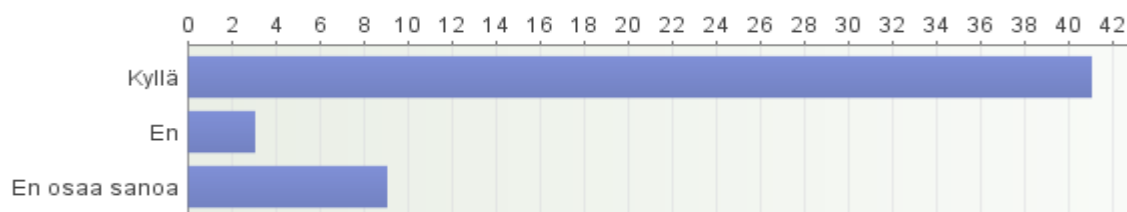
21. Äänestitkö 2017 Kuntavaaleissa?

Vastaajien määrä: 53



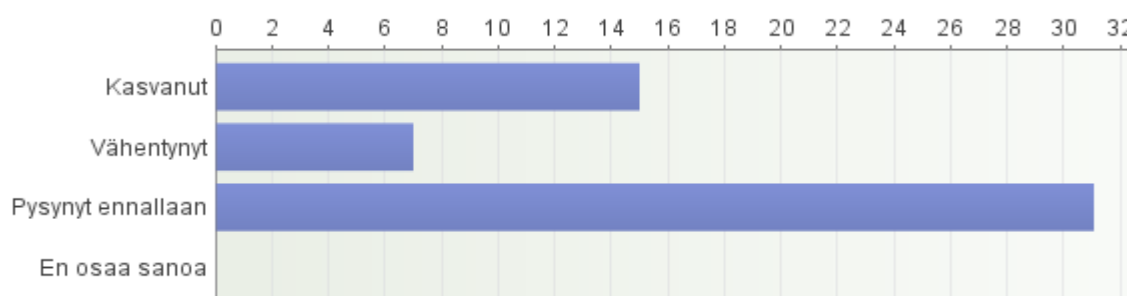
22. Aiotko äänestää 2018 Presidentinvaaleissa?

Vastaajien määrä: 53



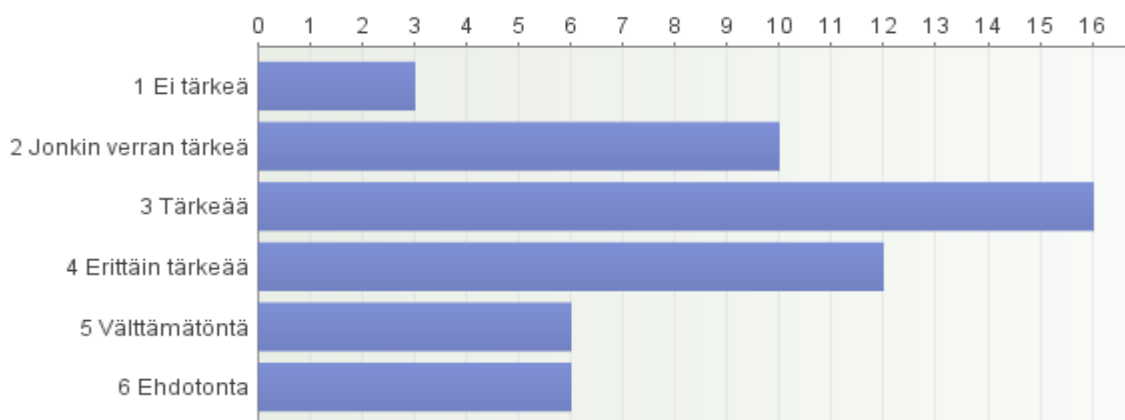
23. Onko kiinnostuksesi politiikkaan vähentynyt tai kasvanut viimeisen vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 53



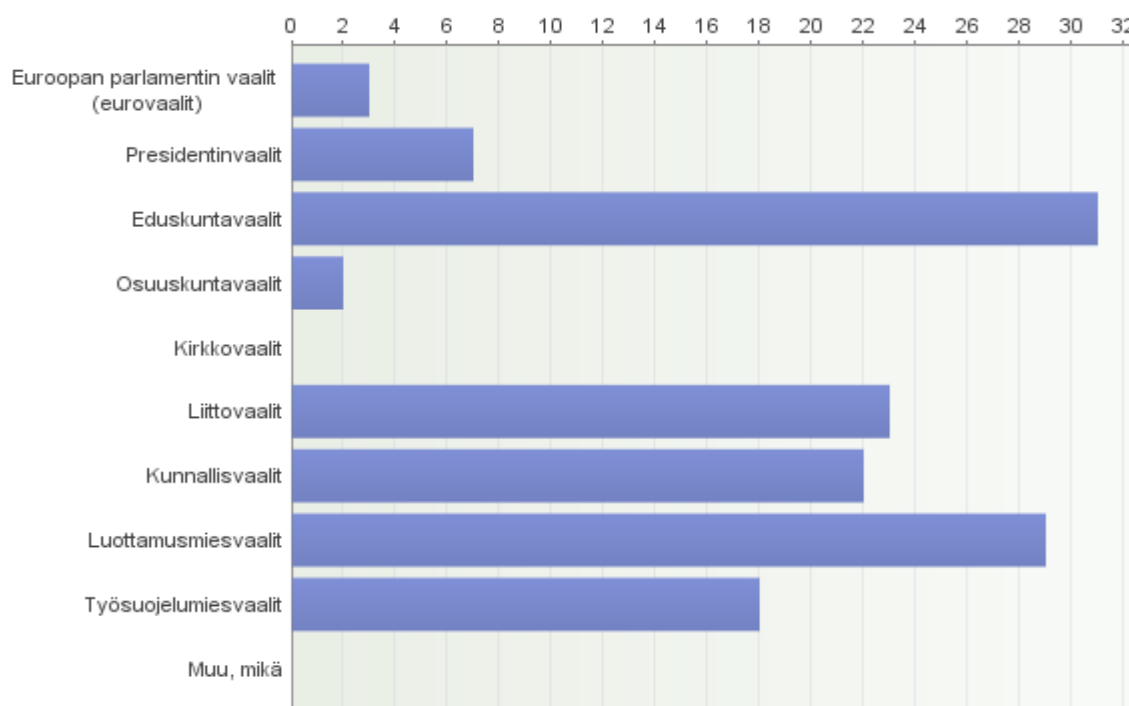
24. Kuinka tärkeää yleensäkin äänestäminen vaaleissa kuin vaaleissa mielestäsi on?

Vastaajien määrä: 53



25. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät vaalit rakennustyöntekijän kannalta? Valitse kolme vaihtoehtoa.

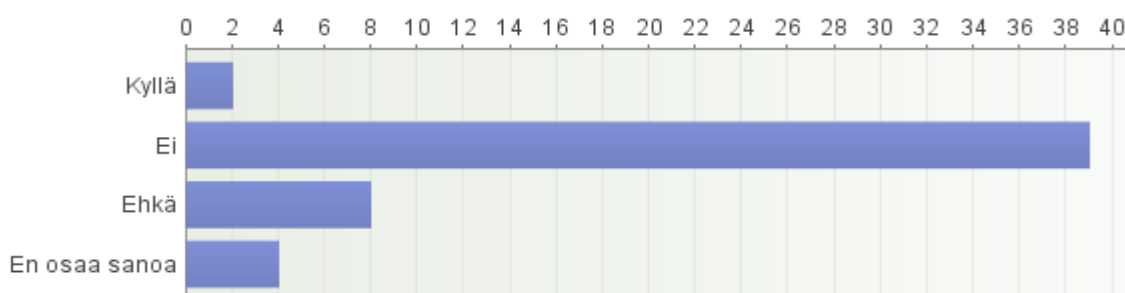
Vastaajien määrä: 50



Yhteiskuntavaikuttaminen

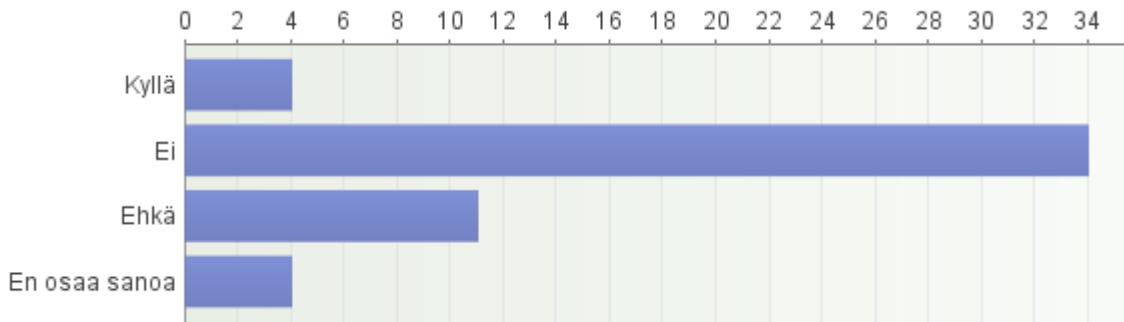
26. Olisitko kiinnostunut lähtemään Rakennusliiton liittokokousvaaleihin oman osaston ehdokkaana?

Vastaajien määrä: 53



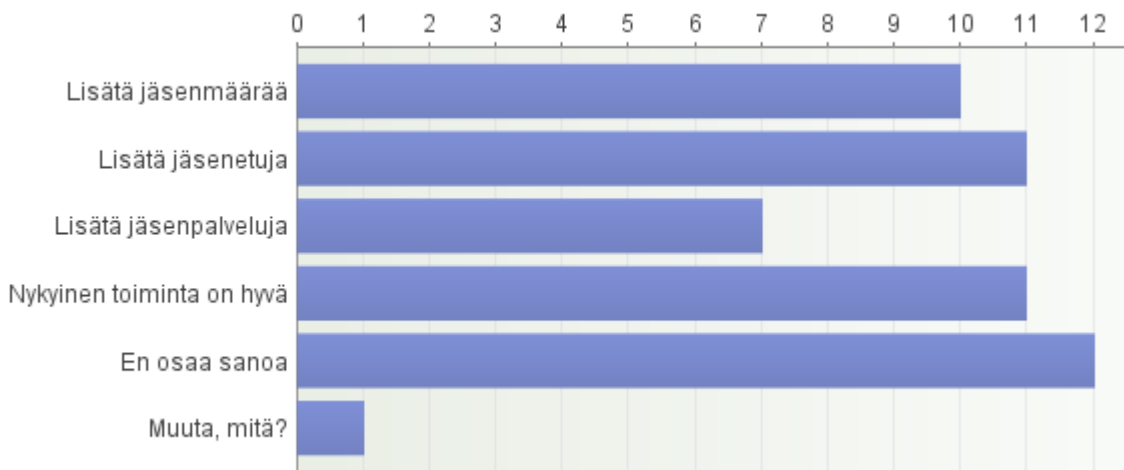
27. Entä, olisitko kiinnostunut tai halukas lähtemään Rakennusliiton liittokokousvaaleihin oman osaston ehdokkaana, jos sinua etukäteen ohjattaisiin, tuettaisiin ja koulutettaisiin siihen?

Vastaajien määrä: 53



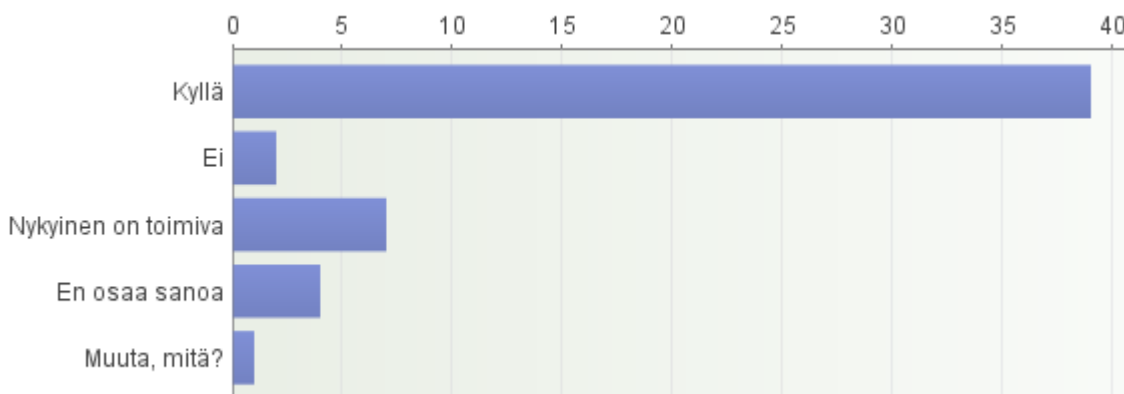
28. Pitäisikö osaston ensisijaisesti pyrkiä laajentua lisäämään jäsenmäärää vai parantamaan nykyisiä jäsenetuja sekä jäsenpalveluja?

Vastaajien määrä: 52



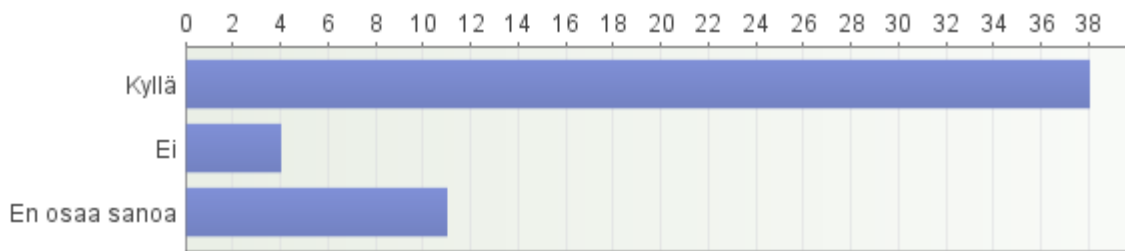
29. Pitäisikö mielestäsi kaikkien työntekijöiden, jotka työskentelevät rakennustyömailla, kuulua rakennusalan työehtosopimusten piiriin?

Vastaajien määrä: 53



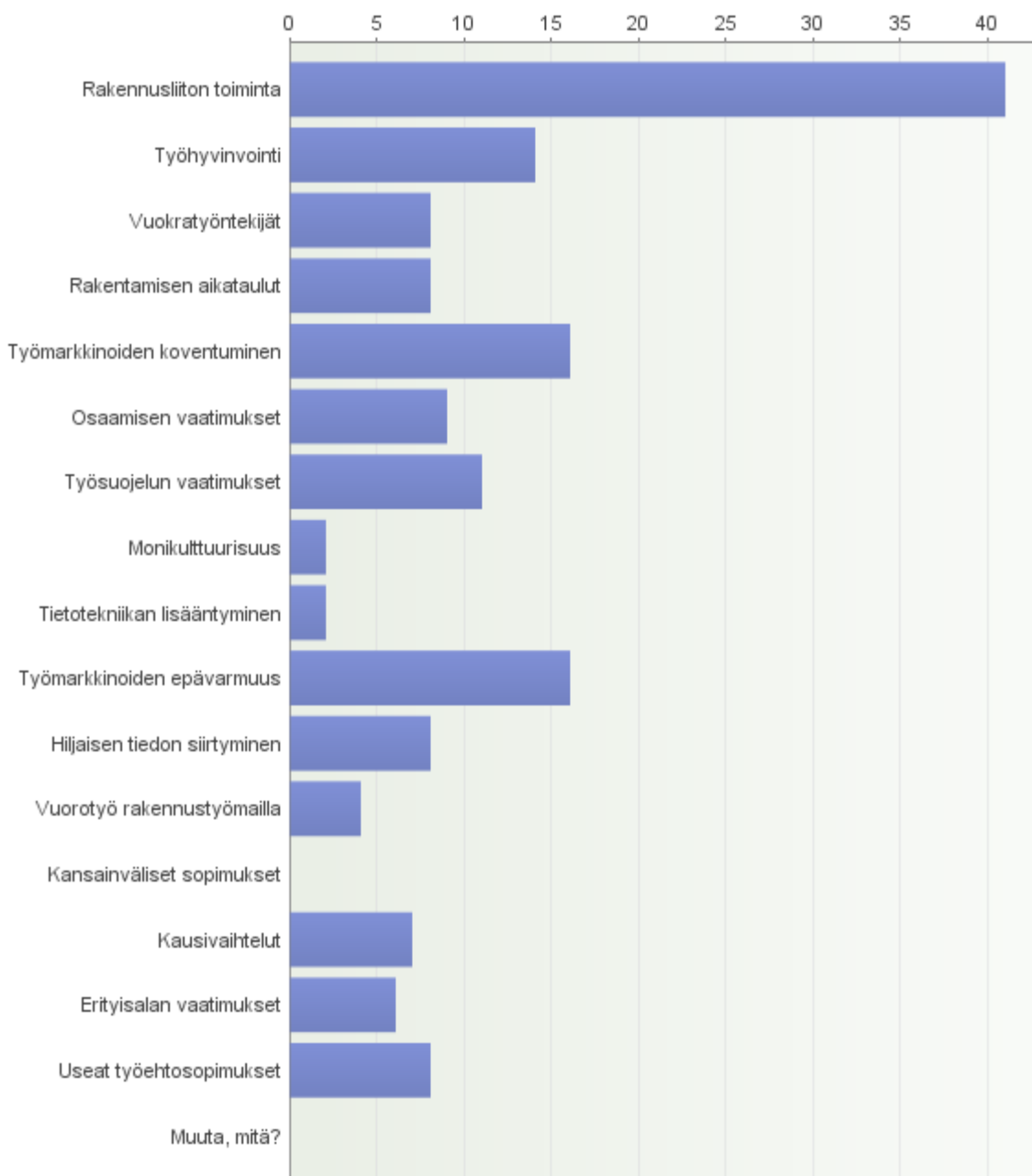
30. Pitäisikö mielestäsi olla osaston jäsen, saadakseen osaston tuomat edut? Tällaisia etuja voisi olla Vilppulan mökin käyttö, osallistuminen koulutuksiin ja neuvontatilaisuuksiin.

Vastaajien määrä: 53



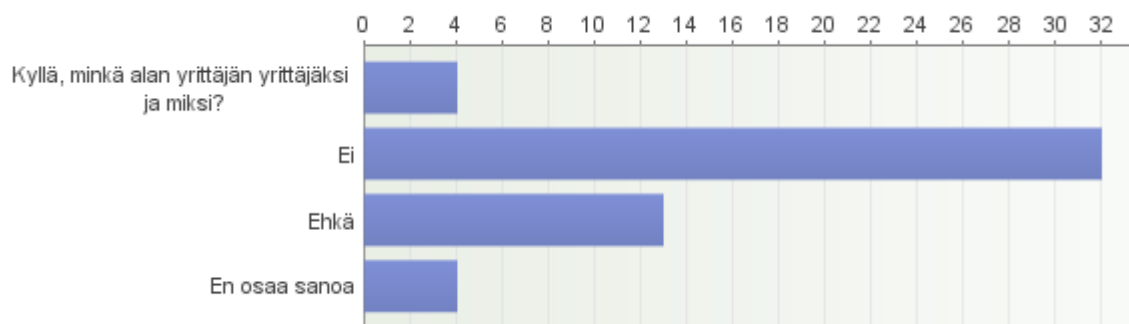
31. Mitkä ulkoiset tekijät mielestäsi vaikuttaa eniten osaston toimintaan? Valitse mielestäsi kolme tärkeintä.

Vastaajien määrä: 53



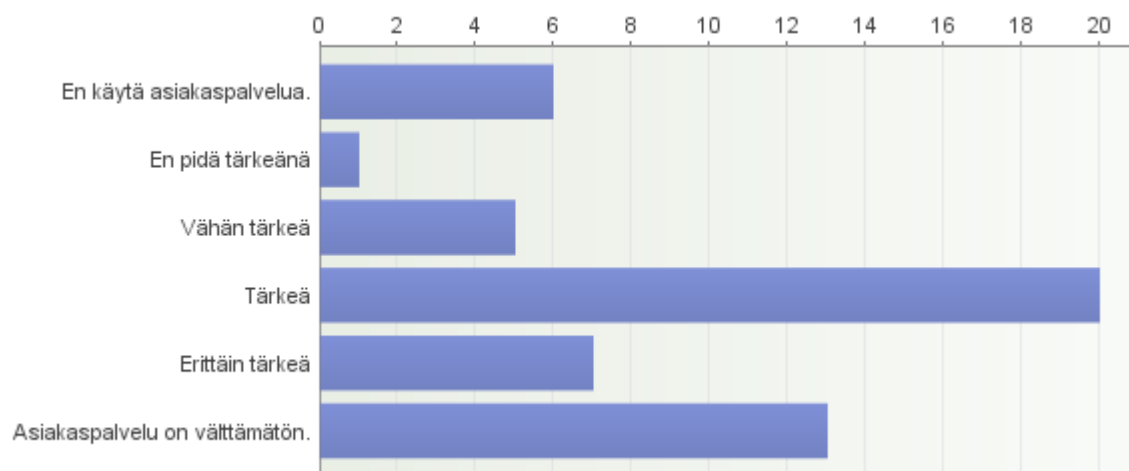
32. Oletko ajatellut viimeisen vuoden aikana lähteä rakennusalan yrittäjäksi?

Vastaajien määrä: 53



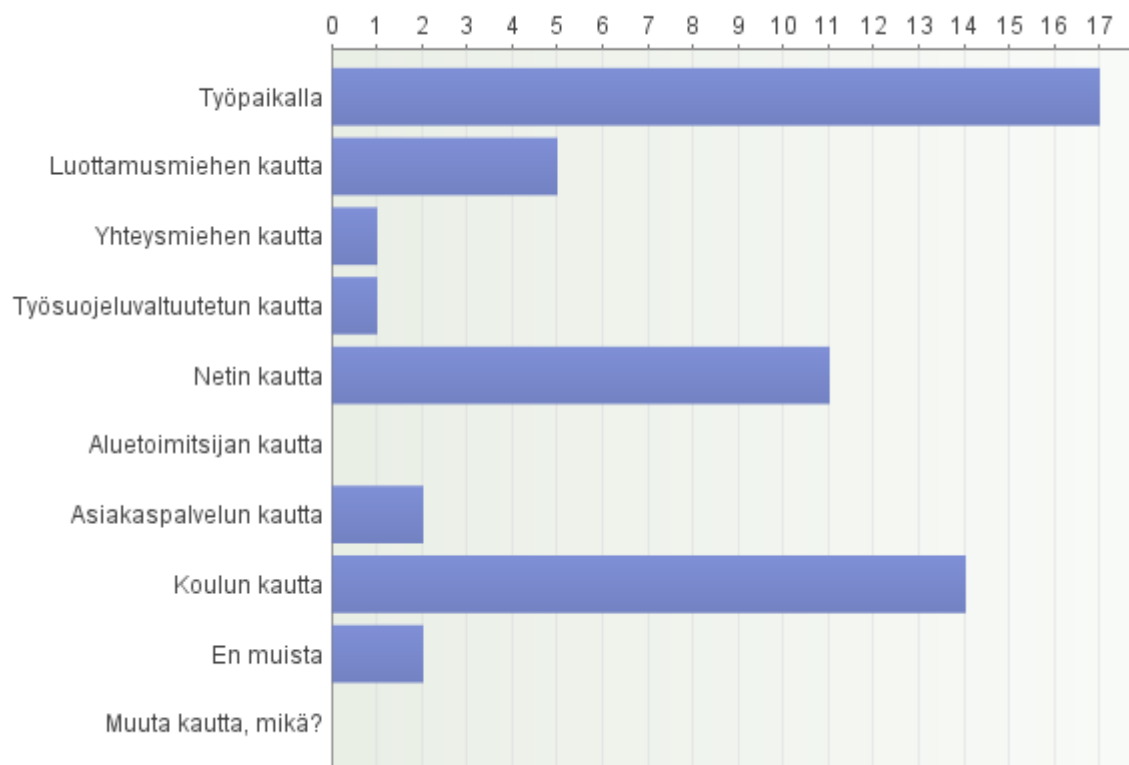
33. Miten tärkeänä pidät Tampereen Rakennusliiton aluetoimiston asiakaspalvelua?

Vastaajien määrä: 52



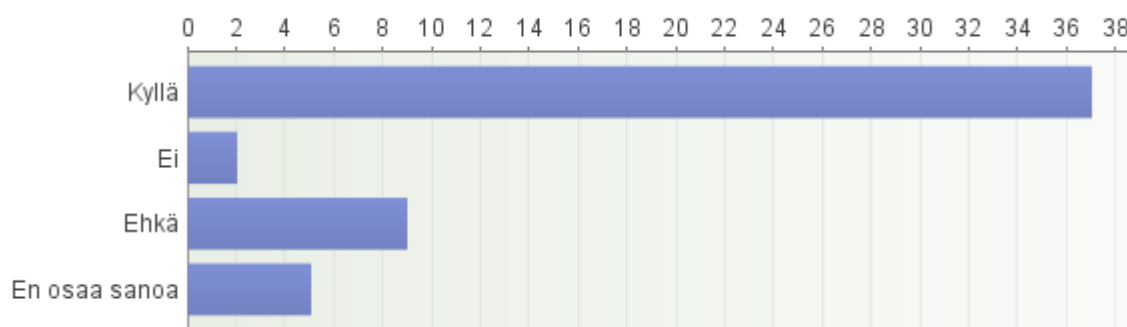
34. Mitä kautta liityit jäseneksi?

Vastaajien määrä: 53



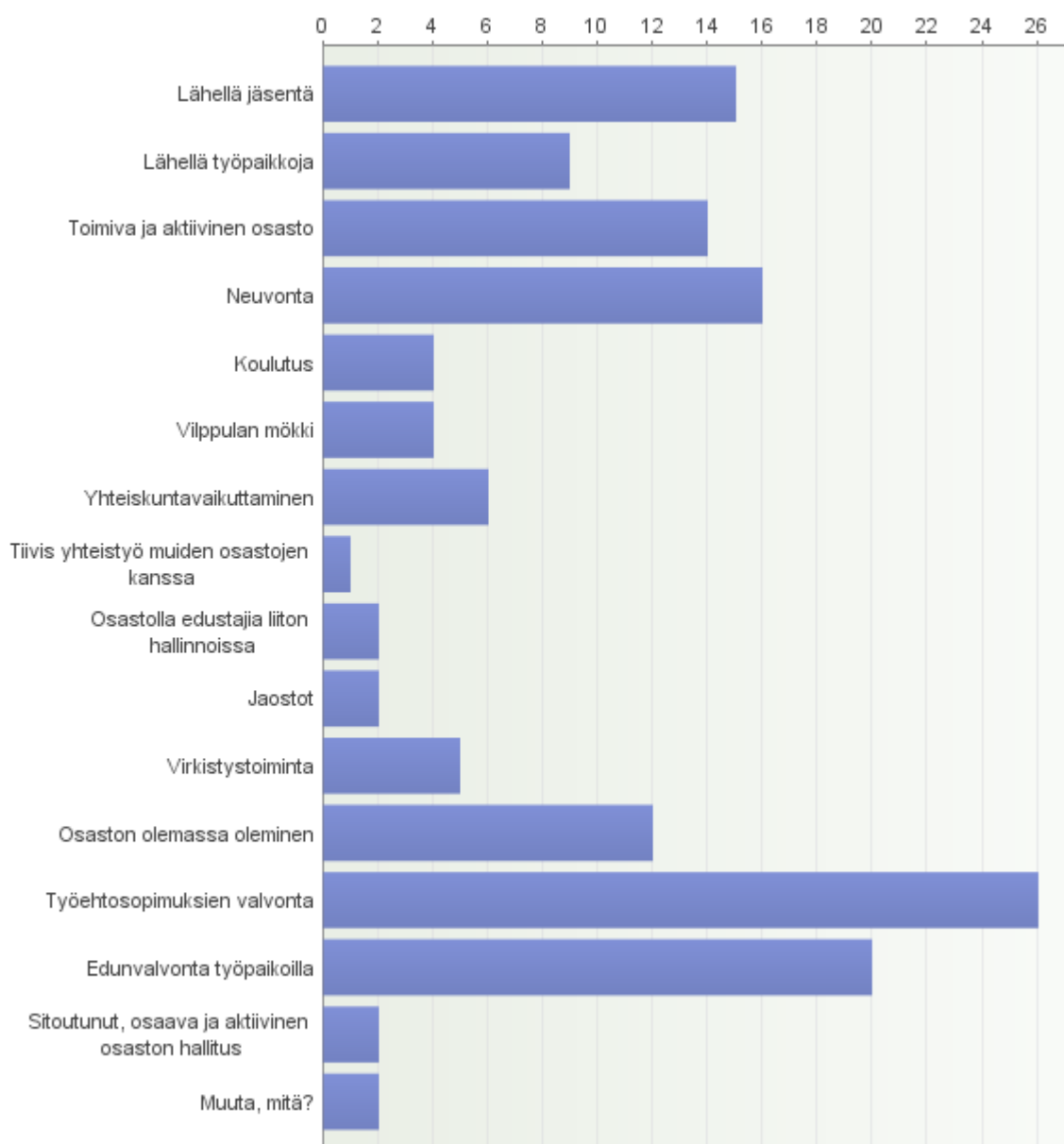
35. Suositteisitko osaston jäsenyyttä työpaikallasi muille ja uusille työntekijöille?

Vastaajien määrä: 53



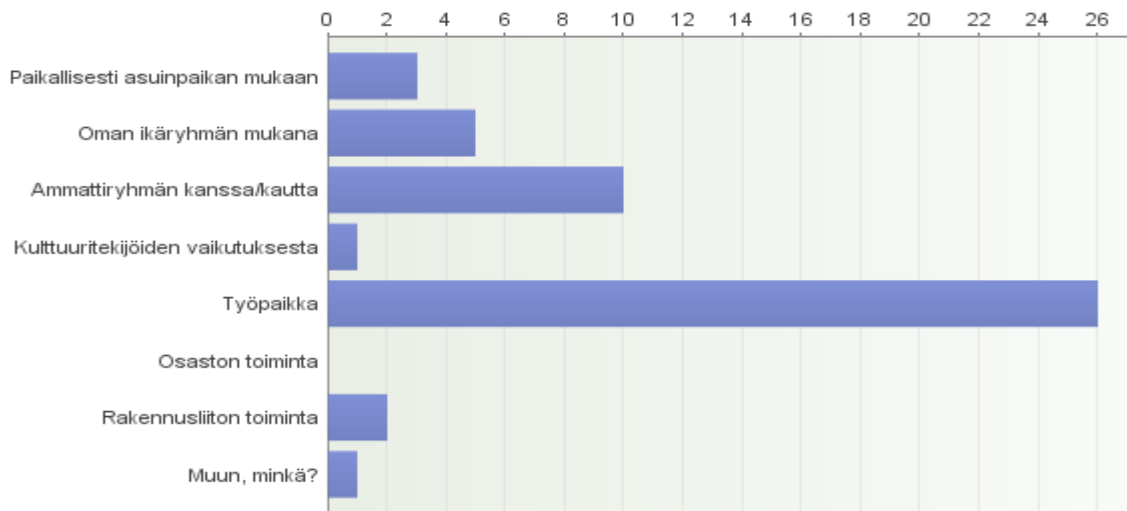
36. Mitkä ovat osaston vahvuudet? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 53



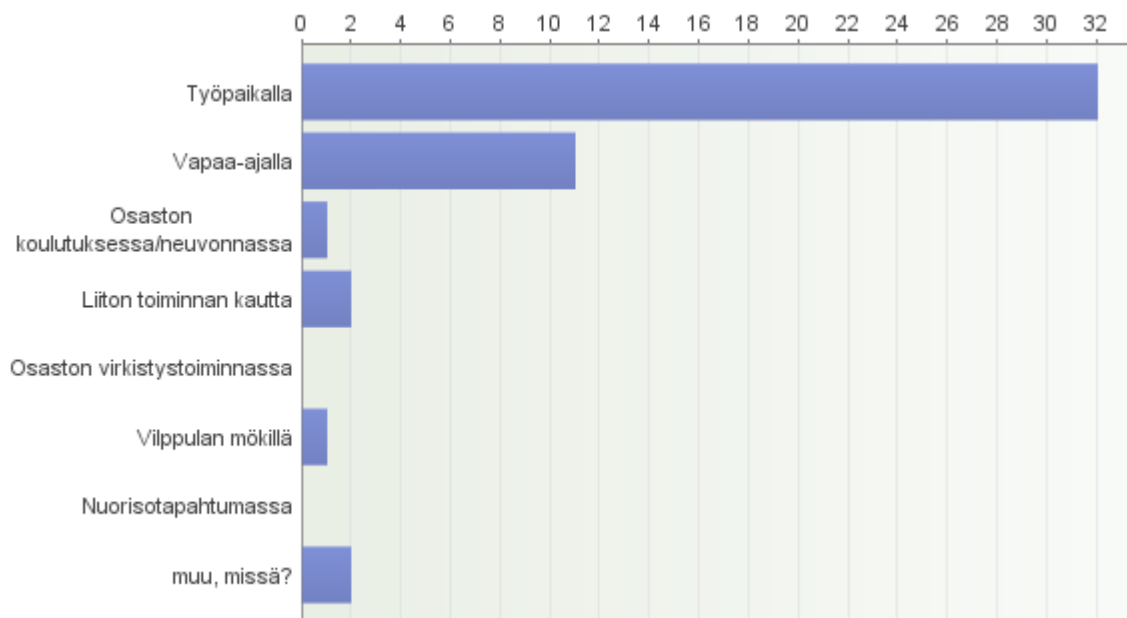
37. Minkä tekijän kautta tunnet parhaiten yhteyttä osaston toisiin jäseniin?

Vastaajien määrä: 48



38. Missä koet yhteenkuuluvuuden tunnetta parhaiten?

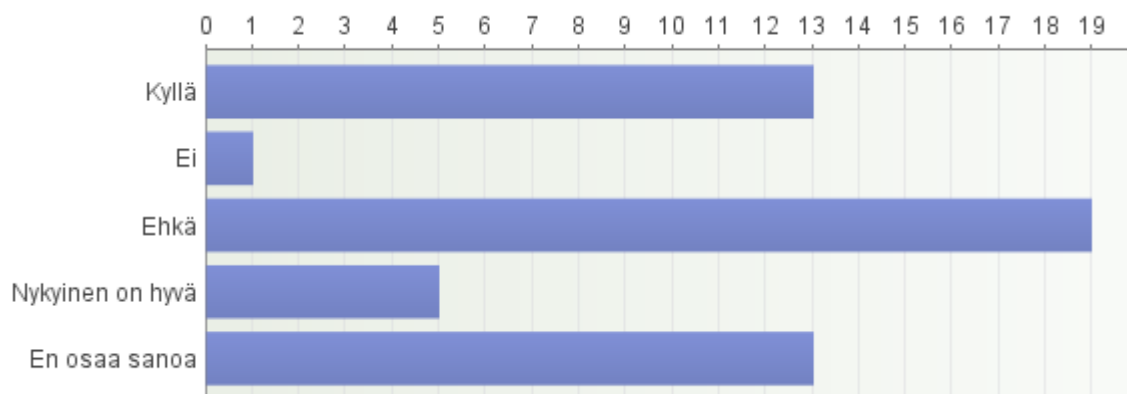
Vastaajien määrä: 49



Tulevaisuuden näkymät

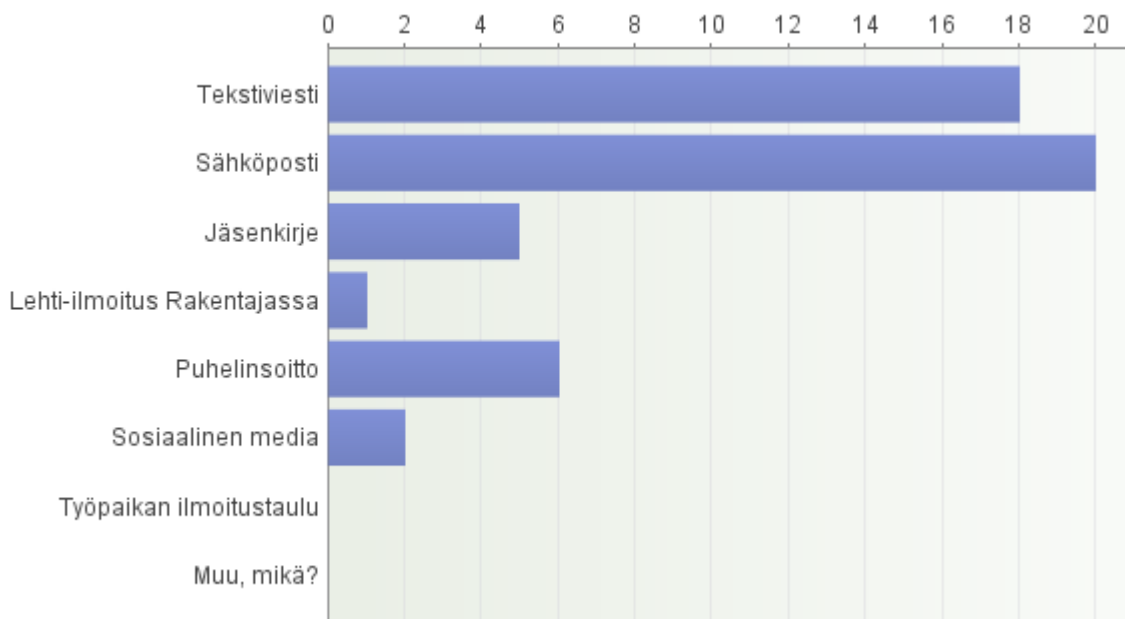
39. Olisiko osaston toiminta kiinnostavampaa, jos osasto järjestäisi koulutus- ja muita tilaisuuksia yhteistyössä muiden Tampereen alueen Rakennusliiton osastojen kanssa?

Vastaajien määrä: 51



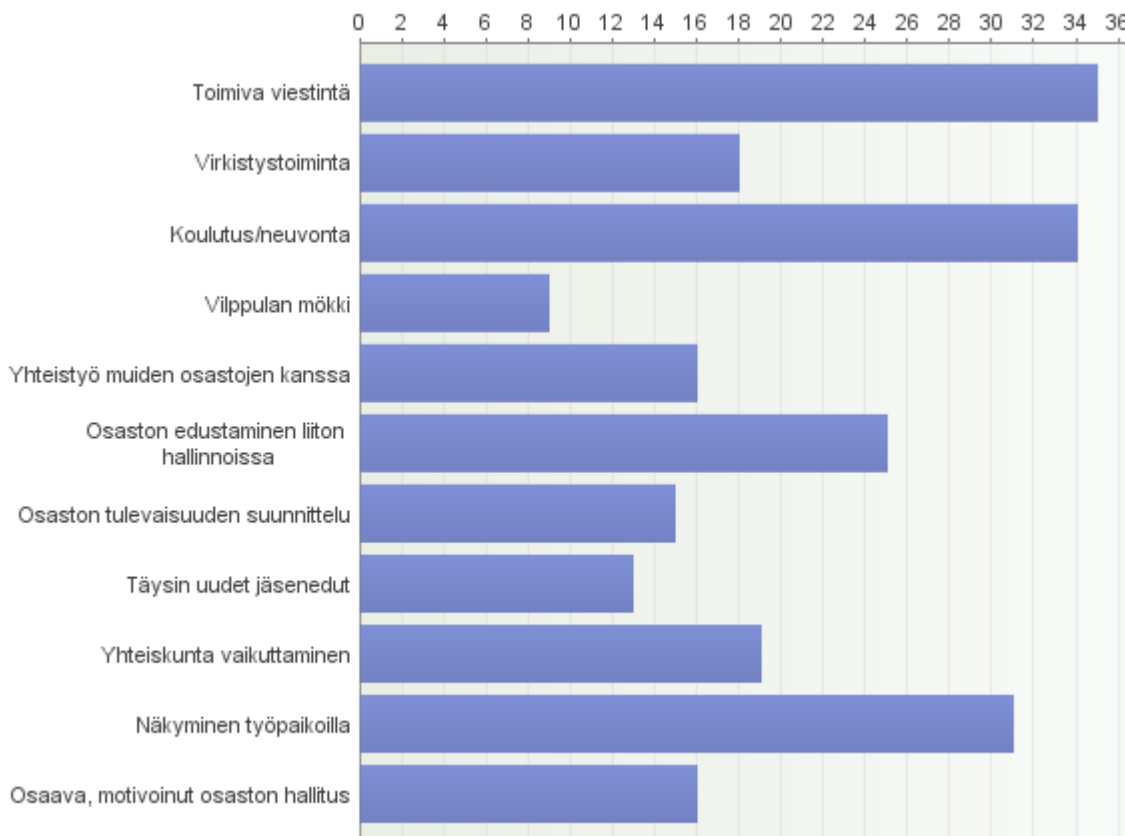
40. Mikä mielestäsi on osaston paras tapa ottaa yhteyttä jäseneseen?

Vastaajien määrä: 52



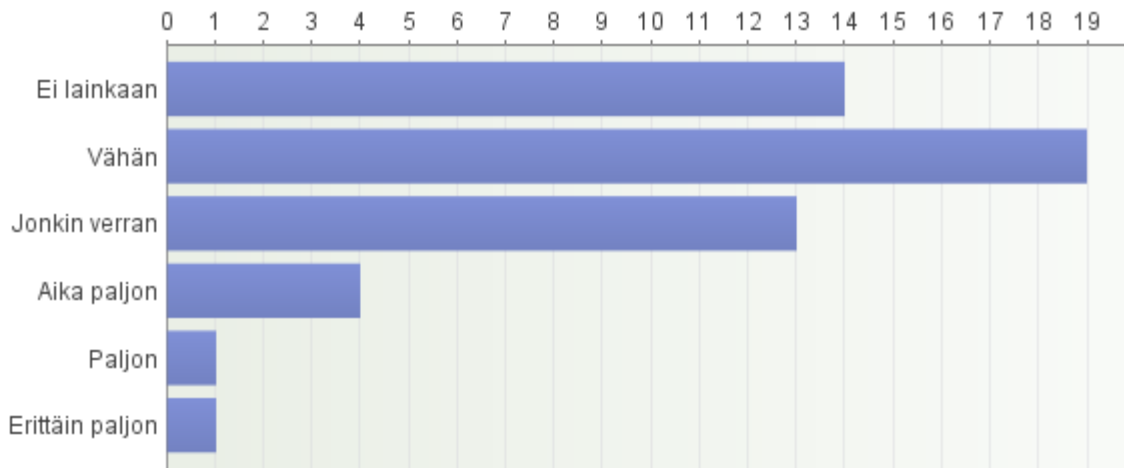
41. Valitse mielestäsi osaston toiminnasta 5 tärkeintä.

Vastaajien määrä: 50



42. Miten koet osaston jäsenyyden vaikuttavan elämässäsi?

Vastaajien määrä: 52



43. Tähän voit kirjoittaa tervehdyksesi osastolle. Voit kirjoittaa ruusut ja risut, kehitysideoita, toiveita ym. Kaikkea mikä mielestäsi kehittää ja vie osaston toimintaa eteenpäin.

Vastaajien määrä: 7

- Voisi vähän yhtenäistää sopimus/palkkaehtoja muiden ammattiliittojen kanssa rakentaminen on yhtä tärkeää kuin muutkin ammatit.
- Näkyvyyttä voisi lisätä työmaalla.
- Terve.

Olen siirtynyt rakennusliittoon tämän vuoden keväällä, alan vaihdon myötä. Kyselyä lukiessani en edes tunnistanut/muistanut osasto 10. vaikka mahdollisesti sen itselleni valitsin liittoa vaihtaessani. Minulle tärkein liiton suoma etu on ehdottomasta toimeentulon turvaaminen työttömyyden/lomautuksen sattuessa. Kuitenkin kehitys ehdotuksia.

- Jos osasto 10 haluaa saada aikaan jonkun mielikuvan omasta toiminnastaan niin sen on parannettava tunnettuuttaan huomattavasti.

- Mielestäni varsinkin uusille tai nuorille olisi kaikkein eniten hyötyä veroneuvonnasta, joka voitaisiin toteuttaa esim. jäsen kirjeenä.

- Kertokaa mikä on se paljon kyselyssä mainostettu mökki?

Eli esim. liiton maksulappujen mukaan uutiskirje jossa oikeasti hyödyllistä tietoa, ei kopiota työehtosopimuksesta vaan ne tärkeimmät poiminnat (palkka, verotus, irtisanominen, jäsenyyden tuomat edut, jne)

Itse en omista älypuhelinta enkä käytä aikaani netin selailuun, joten minulle sopii parhaiten perinteinen postitse lähetty informaatio.

- Enemmän saisi olla yhteydessä osaston jäseniin jäseneduista kuten vilppulan mökin käytön mahdollisuudesta yms.
- Hyvä tutkimus. Luottamustehtävät kiinnostaisi todella. Oma työ ei ole tarpeeksi kiinnostava tällä hetkellä.
- Kiitos paljon avusta työ asioissa.
- Tuore jäsen täällä, jatkakaa meidän pienten puolesta taistelua. Kiitos

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Minkä takia liityit liittoon?
2. Oletko aikaisemmin ollut jonkun toisen liiton jäsen?
3. Kauanko olet ollut jäsen?
4. Koitko työpaikallasi sosiaalista painetta liittyä liittoon?
5. Mikä, mitkä tai minkälaiset toiminnot osastossa herättäisi sinun kiinnostuksen osastoa kohtaan?
6. Osaatko sanoa, miten ja mistä osasto saa rahoituksensa?
7. Oliko liittyminen jäseneksi helppoa?
8. Kuinka monta työntekijää työpaikallasi on?
9. Luotatko Rakennusliittoon ja osastoon?
10. Millä tavoin sinä motivoisit jäseniä?
11. Onko mielestäsi liittyminen ollut kannattavaa?
12. Haluaisitko vaikuttaa oman alan työehtosopimukseen?