

Oppilaitos: Aktiivi-instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Aihe: Luottamusmiehen työhyvinvointi - vertaistuki

Tekijä: Sisko Metso

Aika: Joulukuu 2013

Sivuja: 17

Tiivistelmä

SuPer on Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. SuPer valvoo toisen asteen koulutettujen sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneiden jäsentensä etuja. Pääasiallisesti jäsenkunta koostuu lähi- ja perushoitajista. Superilaisten aktiivisten luottamusmiesten kentältä tuli pyyntö järjestää pääluottamusmiehille vertaistukitoimintaa. Vertaistuen pilottiryhmää lähdettiin kokoamaan SuPerin liittohallituksen päätöksellä. Ensimmäisessä ryhmässä oli kahdenkymmenen suurimpien kaupunkien pääluottamusmiehistä koottu ryhmä. Porukasta kummunnut palaute johti vertaistuen laajentamiseen myös pilottiryhmäläisten omille paikkakunnille. Kohderyhmäksi valikoitui kaikki SuPerin luottamusmiehenä toimivat.

Reilun vuoden ajan ryhmät kokoontuivat, kunnes vertaistuen kysely toteutettiin SuPerin toimistolta. Osa oli kokoontunut vasta kerran, toiset jo useammin. Kyselyn tarkoitus oli kartoittaa, mikä tekee vertaistukitoiminnasta innostavan ja miten sitä voidaan vielä parantaa. Lisäksi oli tarkoitus kartoittaa, miten erisuuruisia jäsenmääriä edustavat luottamusmiehet ryhmittyvät, ja mitkä kysymykset erityisesti pulpahtavat näiden edunvalvojien mielestä tärkeimmiksi.

Itse pohdin, miten toimintaa voitaisiin parantaa kyselyn sekä omien havaintojeni pohjalta. Miten hoitaa luottamusmiehenä edunvalvojan vaativa tehtävä kestävästi ja samalla saada aikaan tuloksia?

Vuodesta 2007 asti olen oman työni ohella vienyt viestiä lähihoitajia valmistaviin oppilaitoksiin SuPer-opon ominaisuudessa, jonka tehtävä on kertoa lähihoitajaopiskelijoille edunvalvonnallisista, ja lähihoitajan työhön liittyvistä kysymyksistä. Luottamusmiehenä ja edustajiston varapuheenjohtajana olen tehnyt työtä viimeiset viisi vuotta, niistä kaksi vuotta toimin ammattiosaston puheenjohtajana. Haluan jatkaa SuPerin aktiivina vielä pitkään, mutta olen oivaltanut tarvitsevani siihen lisää työkaluja.

Vertaistuen kyselyyn osallistujista suurin osa eli 78 % haluaa toiminnan jatkuvan. Tärkeäksi koettiin samaa kokeneen tuki ja tietotaidon jakaminen. Ryhmän sisällä pystytään siirtämään osaamista konkarilta noviisille, mistä mentoroinnin ajatus lähtee liikkeelle. Suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, joten nyt on tärkeää kerätä edunvalvonnan kultajyvät seuraavien sukupolvien käyttöön.

Itse näen tärkeäksi myös tiedostaa, miten jokainen luottamusmiehenä toimiva voi kehittää, ja vahvistaa oman osaamisensa lisäksi myös omaa hyvinvointiaan. Miten luottamusmiestoimintaa voi tehdä pitkäjänteisesti siinä kuitenkaan uupumatta? Positiivisella ajattelulla on suuri merkitys. Omaa toimintaamme muokkaavat omat ajatuksemme ja asenteemme sekä se, miten koemme haastavat tilanteet. Musertavatko ne meidät, vai antavatko pontta jatkaa sinnikästä taistelua?

Luottamusmiehenä voin vahvistaa itsessäni tunneälyn eri osa-alueita kuten itsetuntemusta, motivoituneisuutta, itsehallintaa, empatiaa sekä sosiaalisia kykyjä. Siinä piilevät ne vahvuuden avaimet jaksaa edunvalvojana. Positiivisten kokemusten ja tunnetaitojen myötä itseohjautuvuus ja työhyvinvointi paranee.