

# TYÖMARKKINAKONSULTIT 2018

## HANKETOIDEN TIIVISTELMÄT

[Alueen luottamusmiesten yhteistyön kehittäminen - Ojala Satu](#)

[Ammattiosaston vuosikello – Hallituksen ja toimihenkilöiden tehtävät sekä vastuut - Kinnunen Katja](#)

[Julkisen sektorin luottamusmiesjärjestelmä käytännössä - Kekki Kirsti](#)

[Liian kiltit hoitotädit - Ketola Kerstin](#)

[Luottamusmiesten yhteistoiminta alueella - Tirkkonen Arja](#)

[Osatyökykyisten työhönpaluu Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä - Ojutkangas Anu](#)

[Taiteen ja kulttuurin merkitys työhyvinvoinnille - Saastamoinen Arne](#)

[Tehyläisen varhaiskasvatuksen ammattiosastorakenne Tampereella - Lehtiniemi Leena](#)

[Tehyn Etelä-Savon soten ammattiosasto 500 hallituksen ja luottamusmiesten tehtävät sekä yhteistyö - Kuitunen Anna](#)

[Tyytyväiseen työyhteisöön - Iisakkala Anu](#)

[Työn kuormittavuustekijät luottamusmiestyössä - Vainionpää Ursula](#)

[Työpaikan virittäjän opas- Yhteistyö työyhteisössä - Näivö Teppo](#)

[Unelmapomon resepti - Gripenberg Marianne](#)

[Yhdistysaktiivien koulutus kartoitus, Suomen palomiesliitto ry - Broström Petteri](#)

[Yhteistoiminta ja yhdessä tekeminen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla - Asla Annika](#)

[Yhteisöllinen työvuorosunnittelu Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä - Puoskari Outi](#)

[Yksityissektorin yhdysjäsenoiminnan merkitys tehyläisille ja ammattiosastolle - Äijänen Merja](#)

[Yt-neuvottelut maatalouslomituksessa -Miелensäpahoittamista vai monipuolisia ratkaisuja? - Puhakka Marika](#)

**Oppilaitos:** Aktiivi-instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Satu Ojala

**Hankkeen nimi:** Alueen luottamusmiesten yhteistyön kehittäminen

**Aika:** Marraskuu 2018

**Sivuja:** 20

## TIIVISTELMÄ

Hanketyöni aiheena on ' Alueen luottamusmiesten yhteistyön kehittäminen'. Työni sisältää organisaation ja luottamusmiesjärjestelmän esittelyn sekä alueen luottamusmiehille tehdyn kyselyn yhteenvedon, liittyen yhteistyön kehittämiseen ja verkostoitumiseen. Työn lähtökohtana oli kartoittaa miten alueemme luottamusmiehet työnsä kokevat henkilöstöedustajana. Kyselyn pohjalta oli tarkoitus nostaa esiin mahdollisia menetelmiä miten voisimme kehittää yhteistyötä. Kyselyn toteutin lähettämällä kyselylomakkeen sähköpostilla alueemme neljälle luottamusmiehelle.

Yhteenvedon pohjalta luottamusmiehet kokevat onnistuneensa henkilöstöedustajana pääsääntöisesti hyvin, yhteistyö muun henkilöstön kanssa toimii ja työyhteisön tuki koetaan tärkeäksi. Toisinaan koetaan että, esimiehen ylikuormittuminen luo omat haasteensa yhteistyöhön esimiehen ja luottamusmiehen välillä, organisaation antaman ohjeistuksen mukaiset palaverit eivät aina toteudu. Luottamusmiehen ajankäyttöön toivotaan kiinnitettävän enemmän huomiota.

Luottamusmies kaipaa työssään luottamusta ja toivoa tehtävänsä suorittamiseen. Henkilöstön tuki koetaan tärkeäksi voimavaraksi, varsinkin luottamusmiehen ollessa uusi ja juuri aloittaneen tehtävässään. Työyhteisön yhtenäinen linja koetaan tärkeäksi, kun asioita viedään eteenpäin esimiehelle. Luottamusmiesten verkostoituminen ja yhteistyö koetaan hyväksi asiaksi, täten uudet luottamusmiehet voivat kysyä mieltä askarruttavia asioita ja toimintatapoja sekä mahdollisuuden jakaa tietoa toisten henkilöstöedustajien kanssa.

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinatutkinto

**Tekijä:** Katja Kinnunen

**Hankkeen nimi:** Ammattiosaston vuosikello – Hallituksen ja toimihenkilöiden tehtävät sekä vastuut

**Aika:** Joulukuu 2018

**Sivuja:** 15

## TIIVISTELMÄ

Hankkeen tavoitteena on luoda ammattiosaston työkalu, joka auttaa hallitusta ja toimihenkilöitä toimintavuoden yksityiskohtaisessa jäsentämisessä. Työkalu tuo esille hallituksen ja toimihenkilöiden sääntömääräiset kronologiseen kalenteriin pohjautuvat tehtävät. Lisäksi se tuo esille ammattiosaston hallituksen jäsenien ja toimihenkilöiden lain mukaiset vastuut ja veloitteet viranomaisia, ammattiosastoa sekä ammattiliittoa kohtaan.

Vuosikello auttaa parantamaan hallituksen jäsenten ja toimihenkilöiden sitoutumista ammattiosaston toimintaan. Työkalu selkeyttää hallituksen ja toimihenkilöiden toimintaa kalenterivuoden ja ammattiosaston toimintasuunnitelman osalta. Vuosikellon avulla ammattiosaston toimijat tietävät, mitä milloinkin kalenterivuoden aikana on kronologisesti tapahtumassa, millaisia toimenpiteitä erilaiset tapahtumat vaativat, mihin tulee valmistautua ja kuka valmisteluista vastaa. Lisäksi vuosikello toimii uusien hallituksen jäsenien ja toimihenkilöiden perehdyttämisoppaana ammattiosaston toimintaan.

Loimu Kari: Yhdistyksen ABC opas suomalaisen yhdistystoimintaan. Into. 2013. Riika

Silvennoinen Markku. Ammattijärjestö ajassa. Espoo. 2016

Silvennoinen Markku. Ammattijärjestö ajassa osa 2. Espoo. 2016

SuPer ry: Avain aktiiviseen ammattiosastoon. Helsinki. 2017. Superliitto ry

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Kirsi Kekki

**Hankkeen nimi:** Julkisen sektorin luottamusmiesjärjestelmä käytännössä

**Aika:** Joulukuu 2018

**Sivuja:** 11

## TIIVISTELMÄ

Luottamusmiesjärjestelmä on osa yhteistoimintaa ja sen pääasiallisena tarkoituksena on valvoa virka- ja työehtosopimusten noudattamista ja toteutumista sekä auttaa järjestäytyneitä työntekijöitä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Luottamusmiesten tehtävänä on myös tiedonvälitys työnantajan, järjestöjen ja työntekijöiden välillä.

Työpaikalla ongelmatilanteessa jäsenten edunvalvontaa hoitaa jäsenten valitsema luottamusmies/pääluottamusmies, jonka toimintaedellytyksiä turvaa kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen luottamusmiesluvun määräykset. Mm. luottamusmiesten asettamisesta, luottamusmiehen tehtävistä, tietojen saantioikeudesta, asemasta, ajankäytöstä, palkkauksesta sekä koulutuksesta on omat määräyksensä, joihin luottamusmiestoiminta perustuu.

Luottamusmiehenä toimiminen on haasteellinen, mutta antoisa näköalapaikka organisaation asioihin. Siihen saa liitosta laadukasta koulutusta ja pidänkin sitä itse asiantuntijatehtävänä, jota voisi enemmänkin hyödyntää henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseen ja aidon yhteistoiminnan turvaamiseen organisaatiossa.

Luottamusmiesjärjestelmän on oltava mukautuva ja siihen vaikuttaa myös organisaation muutokset. Kymenlaaksossa sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisvastuu on siirtymässä vuoden 2019 alussa toimintansa aloittavalle vapaaehtoiselle Kymenlaakson sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä Kymsoelle ja se järjestää sekä tuottaa jatkossa kaikki maakunnan alueen sosiaali- ja terveyspalvelut. Tämä asettaa haasteita myös hyvän edunvalvonnan turvaamiselle. Liiton järjestämän muutosvalmennuksen avulla olemmekin alueen ammattiosastojen toimijoiden kanssa yhdessä miettineet mm. ammattiosastorakenteiden muutostarvetta ja tulevan luottamusmiesorganisaation sisältöä.

Luottamusmiehen rooli muutoksen aikana on toimia henkilöstönäkökulman asiantuntijana ja esiin tuojana sekä olla tiiviisti mukana organisaation päätöksenteossa. Kymenlaaksossa luottamusmiehet ovat päässeet hyvin mukaan myös kuntayhtymän eri valmistelutyöryhmiin. Erityisen tärkeää on olla ajan tasalla valmisteltavista asioista ja tarvittaessa tehdä kannanottoja asioihin joko oman järjestön tai yhdessä muiden järjestöjen kanssa. Yhteistyön tekeminen eri tahojen ja järjestöjen kanssa onkin tässä kohtaa erityisen tärkeää ja on selvästi tiivistynyt yhteisen muutostilan edessä.

# Liian kiltit hoitotädit

Kerstin Ketola

## 1. JOHDANTO

Tämä on aihe, mikä on ihmetyttänyt minua viime aikoina suuresti, ja surukseni täytyy valitettavasti myöntää, että tämä on myös kasvava huolenaihe työelämässä.

Monta kertaa olen miettinyt:

- Mikä työelämässä on muuttunut?
- Miksi me teemme tämän?
- Miksi me olemme niin ”kilttejä”?
- Miksi meissä ei löydy sitä jäämäkkyyttä pitää puoliamme?
- Mikä on tämän ”ilmiön” hinta?
- Mitä voimme asialle tehdä?

Ai mistä minä puhun? No tietysti siitä, että me hoitajat olemme liian kilttejä, vaihdamme työvuoroja, venymme ja paukumme joka suuntaan, että saataisi päivä toimimaan, lapset ja työmme hoidettu.

Hankalia kysymyksiä, mihin ei oikein löytynyt minkäänlaista kirjallisuutta tai tutkimusta.

Minä voin vain kirjoittaa omalta työalaltani, siis varhaiskasvatuksesta, mutta tiedän, että tämä ”ilmiö” esiintyy monella muullakin alalla ja työpaikalla.

**Oppilaitos:** Aktiivi-instituutti **Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Aija Tirkkonen

**Hankkeen nimi:** Luottamusmiesten yhteistoiminta-alueella

**Aika:** Joulukuu 2018 **Sivuja:** 11

### **Tiivistelmä**

Tämä aihe tuli omasta kokemuksesta sekä luottamusmiesten ja puheenjohtajien neuvottelupäivien kahvikeskustelussa.

Oman luottamusmieskauden aikana olen kokenut useampaan otteeseen miten yksin olen asioiden kanssa. Pääluottamusmiespäivillä juteltiin toisten pääluottamusmiesten kanssa ja huomasimme, että sama kokemus on muillakin luottamusmiehillä. Tästä sain ajatuksen lähteä kartoittamaan asiaa alueellamme. Yhteistyö toisten luottamusmiesten kanssa on todella tärkeää ja tarpeellista. Isojen ja tärkeiden asioiden hoitaminen vaatii paljon tietämistä ja osaamista. Epävarmana toiminen voi aiheuttaa sen että tekee vääriä ratkaisuja tai asiat jäävät hoitamatta.

Kartoitin alueen luottamusmiehet ja tein kyselyn heille. Vastausten perusteella tein yhteenvedon ja kehittämme yhteisiä kokoontumisia.

Tämä tulee vielä tärkeämmäksi jos maakunta- ja sote-uudistus toteutuu.

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Anu Ojutkangas

## **OSATYÖKYKYISTEN TYÖHÖNPALUU RAAHEN SEUDUN HYÖVINVOINTIKUNTAYHTYMÄSSÄ**

### **JOHDANTO**

Kiinnostus hanketyön aiheeseen syntyi omista kokemuksista. Pitkä sairausloma vaihtui määräaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen eikä työhön palaaminen ollut helppoa. Sairastaessa voimavarat olivat vähissä mutta oma aktiivisuus oli tarpeen että työhön paluu onnistui. Mielestäni juuri sopivan työn löytäminen oli hankalaa. Työnantaja on suuri ja työtä paljon, mutta tietoa ”tekemättömästä työstä” ei ole.

Haastattelin muutamaa Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijää heidän omista kokemuksistaan työllistymisestä ja työhönpaluusta osatyökykyisenä.

Arne Saastamoinen

Aktiivi-instituutti

Työmarkkinakonsulttikoulutus 2018

## **Tiivistelmä taiteen ja kulttuurin merkityksestä työhyvinvoinnille**

Viime vuosien omien kulttuurikokemuksieni ansiosta olen kiinnostunut taiteen ja kulttuurin vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin, kuinka kulttuurin keinoin voidaan kasvattaa osallisuutta, yhteisöllisyyttä, lisätä sosiaalista pääomaa ja kanssakäymistä ja täten parantaa työhyvinvointia. Tuottavuudesta puhutaan erikseen, vaikka vuorovaikutus- ja tunnetaidot ovat organisaatioille merkittäviä kilpailutekijöitä, jotka tutkitusti myös vähentävät sairauspoissaoloja, sitouttavat henkilöstöä ja lisäävät oppimista.

Tein työmarkkinakonsulttiopintoihin liittyvän hanketyöni kyselytutkimuksena työkavereilleni HSL:llä (Helsingin seudun liikenne). Kyselyn tulokset osoittivat työnantajan tarjoaman kulttuuriedun olevan tärkeää työntekijöille.

Jos terveydessä on kyse sopeutumisesta, ymmärryksestä ja hyväksymisestä, silloin taiteet voisivat olla paljon tehokkaampia kuin mikään mitä lääketieteellä on tarjota.” (Richard Smith, 2002)



**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Leena Lehtiniemi

**Hankkeen nimi:** Tehyläisen varhaiskasvatuksen ammattiosastorakenne Tampereella

**Aika:** 31.10.2018

**Sivuja:** 15

## **TIIVISTELMÄ**

Maakunta- ja sosiaali- sekä terveydenhuollon (sote) uudistuksen lähestyessä myös ammattiosastorakenteita pitää pohtia ja mahdollisesti järjestellä uudelleen tarkoituksenmukaisemmiksi, jotta edunvalvonta toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla.

Sote-uudistuksen toteuduttua varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa työskentelevät kuntasektorin työntekijät jäävät peruskuntien palvelukseen muun tehyläisen sosiaali- ja terveysalan työntekijäjoukon siirtyessä maakuntiin.

Tehyläiset ammattiosastot ovat olleet Tehyn perustamisesta vuodesta 1982 saakka moniammatillisia, mikä tarkoittaa sitä, että samaan ammattiosastoon on kuulunut iso tehyläisen sosiaali-, terveys- ja varhaiskasvatusalan ammattilaisten kirjo; mm. sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, hammashoitajat ja lastenhoitajat.

Näistä lähtökohdista koin tarpeelliseksi ryhtyä tekemään hanketyötäni tulevasta varhaiskasvatuksen tehyläisestä ammattiosastorakenteesta kysyen sähköpostitse oman ammattiosastoni Tehyn Tampereen kaupungin ammattiosaston varhaiskasvatuksen työntekijöiden sekä Tampereen ja ympäristön ammattiosastojen hallitusten mielipiteitä kolmen vaihtoehdon väliltä. Vaihtoehtoina olivat oman kunnan – Tampereen kaupungin – varhaiskasvatuksen ammattiosasto, Tampereen kaupungin ja naapurikuntien / -kaupunkien yhteinen ammattiosasto sekä moniammatillinen maakunnan sosiaali- ja terveyspalveluiden ammattiosasto.

Kyselyyni vastanneista työntekijöistä 45 % piti parhaana ammattiosastorakenteena Tampereen ja ympäristökuntien yhteistä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ammattiosastoa. Vapaista vastauksista kävi ilmi, että ympäristökuntien kanssa löytyisi helpommin toimijoita ammattiosastoon ja isommalla jäsenmäärällä olisi enemmän painoa erilaisissa neuvottelu- ja työtaistelutilanteissa. Alueen yhteisessä varhaiskasvatuksen ammattiosastossa henkilöstö pystyisi paremmin vaikuttamaan. Myös luottamusmiesjärjestelmä olisi helpompi luoda harkiten kuntien yhteistä pääluottamusmiestä.

Lähestyin sähköpostikirjeellä omaa Tehyn Tampereen kaupungin ammattiosaston sekä seitsemän Tampereen ympäristön ammattiosaston hallitusta. Vastauksen sain vain omasta ammattiosastostani.

Ammattiosastoni hallitus käsitteli kirjeen kokouksessaan ja suositteli Tampereen ja ympäristökuntien tehyläisen varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön yhteistä ammattiosastoa. Vahvana perusteluna oli isomman jäsenmäärän vaikuttavuus sekä pienten kuntien edunvalvonnan tehostaminen.

Vertailin kolmea ammattiosastorakennevaihtoehtoa muutosvalmennuksen ja valmistautumisen, hallitustyöskentelyn, edunvalvonnan ja luottamusmiestoiminnan sekä tiedotuksen ja viestinnän kautta päätyen siihen, että parhaiten varhaiskasvatuksen tehyläinen edunvalvonta ja jäsenistön etu toteutuu sellaisessa ammattiosastossa, jonka muodostavat Tampereen kaupungin ja ympäristökuntien varhaiskasvatuksen työntekijät.

Saamieni vastausten ja omien pohdintojeni perusteella päädyin suosittamaan Tampereen kaupungin ja naapurikuntien / -kaupunkien yhteistä ammattiosastoa parhaiden toimintaedellytysten saavuttamiseksi.

[Sisällysluettelo](#)

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Anna Kuitunen

**Hankkeen nimi:** Tehyn Etelä-Savon soten ammattiosasto 500 hallituksen ja luottamusmiesten tehtävät sekä yhteistyö

**Aika:** Tammikuu 2019

**Sivuja:** 11

## TIIVISTELMÄ

Hanketyön tarkoituksena oli kehittää uuden organisaation Tehyn ao 500 hallituksen työskentelyä ja saada esiin ongelmakohtia joihin pystyttäisiin saamaan hyvällä yhteistyöllä ratkaisuja.

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti  
Työmarkkinakonsultti

**Koulutus:**

**Tekijä:** Anu Iisakkala

**Hankkeen nimi:** Tyytyväiseen työyhteisöön

**Aika:** Joulukuu 2018

**Sivuja:** 13

## TIIVISTELMÄ

Tässä hanketyössä käsittelemme työtyytyväisyyttä ja haemme henkilöstön kanssa yhdessä keinoja sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työtyytyväisyys on itselleni henkilökohtaisesti hyvin tärkeää ja uskon, että se on tärkeää myös muille työntekijöille. Jatkuva muuntautuminen, uuden opettelu ja työelämän hektisyys luo paineita arjen työhön/työssä jaksamiseen. Näihin edellä mainittuihin sopeutuminen ja työn kehittäminen vaatii työntekijöiltä oman aikansa. Hain henkilöstöltä konkreettisia keinoja ja mielipiteitä, kuinka työ olisi sujuvaa muutoksista huolimatta. Työtyytyväisyys syntyy yllättävän pienistä ja yksinkertaisista asioista, joita ei aina tule edes miettineeksi. Pieni pohdinta omaan työhön liittyvistä asioista poiki hyviä käytännön asioita, joita otimme kehityskohteeksi. Tarkastelemalla ja korjaamalla omaa käyttäytymistämme ja asenteitamme/ ennakkoluuloja sekä yhdessä tekemällä saamme yllättävän paljon hyvää aikaiseksi. Työtyytyväisyys on meidän kaikkien oikeus ja velvollisuus, jota kannattaa ylläpitää ja kehittää.

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Ursula Vainionpää

**Hankkeen nimi:** Työn kuormittavuustekijät luottamusmiestyössä

**Aika:** Marraskuu 2018

**Sivuja:** 31

## TIIVISTELMÄ

Luottamusmiehet toimivat työpaikoilla henkilöstöedustajina toteuttaen muun muassa ammattiliiton jäsenten edunvalvontaa, tiedottamista ja työyhteisön kehitystyötä. Luottamusmies on ammattiliiton kouluttama tietopankki halliten työlainsäädännön ja työehtosopimuksen määräykset. Luottamusmiehen työ on muutunut yhä vaativammaksi, koska työyhteisössä on hyvin monenlaisia ongelmia.

Hanketyön tarkoitus on selvittää luottamusmiestyön kuormittavuustekijöitä. Hanketyön kyselytutkimukseen vastasi kahdeksan luottamusmiestä ja heidän vastauksiaan verrattiin osin hanketyön kirjallisessa osuudessa käsiteltyihin aiheisiin; työhyvinvointi ja työn kuormittavuustekijät. Työn kuormittavuustekijät jaetaan psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin kuormittavuustekijöihin. Hanketyön kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että psyykkiset- ja sosiaaliset kuormittavuustekijät ovat hyvin samankaltaisia kuin mitä kirjallisuudessa on esitetty. Luottamusmiehet voivat vähentää psyykkisiä kuormittavuustekijöitä vertaistukea hyödyntämällä ja panostamalla työsuunnitteluun sekä omaan jaksamiseen erottamalla työ ja vapaa-aika toisistaan sekä panostamalla omaan hyvinvointiin. Kirjallisuudessa sosiaalisena kuormittavuustekijänä esitetty ajoittainen yhteistyön toimimattomuus koettiin kyselytutkimuksessa psyykkisenä kuormittavuustekijänä. Sosiaalisena kuormittavuustekijänä luottamusmiestyössä eniten korostuvat työyhteisöongelmat ja yksintyöskentely. Verkostoituminen auttaa vähentämään sekä psyykkisiä- että sosiaalisia kuormittavuustekijöitä. Kirjallisuudessa on esitetty hyvin moninaisia fyysisiä kuormittavuustekijöitä, mutta kyselyyn vastanneet luottamusmiehet kokivat hyvin yksipuolisia fyysisiä kuormittavuustekijöitä, jotka kohdistuivat lähinnä istumatyöskentelyyn sekä näyttöpäätetyöhön. Osa työnantajista on hoitanut työergonomian moitteettomasti, osalla on parantamisen varaa. Sama pätee myös yleiseen työhyvinvointiin.

Kyselyyn vastanneet luottamusmiehet kokivat yleisesti työhyvinvointinsa hyväksi, osa jopa erinomaiseksi, mutta vastauksissa oli merkkejä työuupumuksesta luottamusmiestyössä. On ensiarvoisen tärkeätä pyrkiä vähentämään työn kuormittavuustekijöitä luottamusmiestyössä, koska luottamusmiehen voimavaroja tarvitaan entistä useammin ratkomaan erilaisia ristiriita- tai tulkintatilanteita muuttuvassa työelämässä.

# Työpaikan virittäjän opas- Yhteistyö työyhteisössä

Hanketyö 2018

TMKT2018

Teppo Näivö

Olen usein pohdiskellut yhteistyön ja avarakatseisuuden merkitystä työelämässä, sekä sen merkitystä työhyvinvoinnille. Monessa eri kiistassa mitä olen seurannut, on ollut kysymys ymmärtämättömydestä ja taustatiedon vähäisyydestä. Voitaisiinko ymmärrystä lisäämällä helpottaa työyhteisön toimintaa ja johtamista?

Jos pohditaan asiaa työntekijän näkökulmasta, onko minun tarpeellista olla vain työn suorittamisen väline vaaditun työajan vai onko työ osa elämäni vaikuttavista tekijöistä? Miksi työyhteisössä tapahtuneet yhteentörmäykset vaikuttavat ihmiseen niin paljon? (Aarnikoivu 2010.)

Työnantajan näkökulma taas on se, voiko työtä vain johtaa antamalla suorittamiseen tarvittavat ohjeet vai tarvitaanko tuottavan ja kukoistavan työyhteisön ylläpitoon muitakin asioita? Mitä on taitava henkilöstöjohtaminen ja miten se tuodaan osaksi työyhteisön arkea?

Useita kysymyksiä ja näkökulmia mihin aion tässä työssäni pohtia ja hahmotella myös konkreettisia ratkaisumalleja työyhteisöni tarpeisiin.

Muutos työyhteisössä, missä työntekijät ja työnantaja toimivat rakentavassa yhteistyössä, on pitkä prosessi. Sitoutumista vaaditaan molemmilta osapuolilta, samoin uudenlaisen ajattelutavan omaksuminen johtamisessa, nyt tarkoitan myös itsensä johtamista, on olennaista.

Hanketyössäni haluan myös osallistuttaa koko työyhteisön pohtimaan yhteistyön merkitystä ja työkaluja siihen paikalliseen toimintaan, miten vanhoja opittuja tapoja voisi kehittää. Muutokselle tulee antaa aikaa, tapojen muuttaminen on tunnetusti äärimmäisen haastavaa. Uskon kuitenkin vahvasti että muutos on mahdollinen.

Työntekijä on työnantajalle työkalu, työnantajan tarjoama palvelu luo työn tekemiselle edellytyksen. Molemmat tarvitsevat toisiaan. Eikö olisi loogista ajatella yhtälön ratkaisemista yhteistyön kautta?

Esteenä yhteistyön toteutumiselle voi työyhteisössä olla työntekijän ymmärtämättömyys omasta roolistaan tai tunne vaikuttamisen mahdollisuuden puuttumisesta työpaikalla. Mikä on merkitykseni työnantajalle? Tärkeä kysymys jo elämän perustarpeista katsottuna.

Innolla lähden näitä kysymyksiä työstämään, toivottavasti löydän niihin myös ratkaisuu.

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Marianna Gripenberg

**Hankkeen nimi:** **Unelmapomon resepti**

**Aika:** Tammikuu 2019

**Sivuja:** 13

## Tiivistelmä

Hanketyössäni pyrin kuvaamaan työelämäni varrella tullutta omien tuntemuksien, toiveiden ja kokemuksien tuomaa ajatusta hyvästä esimiestyöstä sekä perehtymään muiden tutkimuksien ja havaintojen tuomaan tietoon samasta aiheesta.

Tunnen, että on tärkeää saada työskennellä hyvässä ilmapiirissä, ja jotta tämä toteutuisi mahdollisimman monella työpaikalla, uskon, että asiasta on hyvä tehdä jonkunlainen ohjeistus tai toimintamalli, jolla saataisiin useimmille työpaikoille selvät tavoitteet, miten saataisiin työilmapiiri mahdollisimman turvalliseksi ja tehokkaaksi työskennellä, vailla minkäänlaisia epäilyksiä tai kyräilyä työntekijöiden taikka esimiehen puolelta.

Olen huomionut jo kauan, että ihmiset tuntevat hyvin samalla tavoin ja toivovat samanlaista suhtautumista esimiehiltään. Niistä koostui lyhyesti alla oleva niin sanottu ”käypä suositus esimiestyöhön”

- ota selvää alastesi työstä perehtymällä siihen perusteellisesti heti
- luota alaisiisi, että he tekevät parhaansa
- anna kaikki tuki työhyvinvoinnille, mikäli mahdollista
- auta alaisia onnistumaan ja saavuttamaan tavoitteet
- arvosta työntekijöitä, jokaisella on omat vahvuutensa
- ole oma itsesi, kuten muutkin työntekijät

”AJATTELE AINA ASIAT TYÖNTEKIJÄN PARHAAKSI,  
MIKÄLI, SE ON MAHDOLLISTA”

**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti **Koulutus:** Työmarkkinakonsultti  
**Tekijä:** Petteri Broström  
**Hankkeen nimi:** Yhdistysaktiivien koulutus kartoitus, Suomen palomiesliitto ry  
**Aika:** Joulukuu 2018 Sivuja: 11

## TIIVISTELMÄ

Hanketyöni aihe on yhdistysaktiivien koulutus kartoitus Suomen palomiesliitossa. Aiheen valitsin omakohtaisista kokemuksistani omalta ammattiyhdistysaktiivi uraltani. Itse koin tarvitsevani urani alkuaikoina huomattavasti enemmän koulutusta kuin mitä palomiesliitolla oli tarjota. Varsinkin peruskoulutus yhdistyksen pyörittämiseen sekä luottamusmiehenä toimimiseen on palomiesliitossa mielestäni puutteellista.

Kerätäkseni materiaalia hanketyöni tueksi, tein kyselyn palomiesliiton paikallisyhdistyksille heidän yhdistysaktiivien tämän hetkisestä koulutustilanteesta ja pyysin myös näkemyksiä mihin suuntaan palomiesliiton koulutukset tulisi kehittyä. Suureksi ongelmaksi osoittautui vastausten saaminen palomiesliiton jäsenyhdistyksiltä. Loppujen lopuksi sain vastauksia vajaalta puolelta yhdistyksistä. Jäsenyhdistyksiä palomiesliitossa on 22.

Kyselyn ja oman pohdintani lopputulos on se, että palomiesliiton tulisi kehittää jäsenyhdistysten arjen pyörittämiseen suunnattuja koulutuksia sekä uransa alussa olevien luottamusmiesten koulu-tuksia. Lisäksi kaivattiin puheenjohtajille suunnattuja valtakunnallisia tapaamisia.

Luottamusmiesten koulutusten tämän hetkinen määrä koettiin sopivaksi, joskin koulutuksia toivottiin järjestettävän enemmän eripuolilla Suomea.

Viime aikoina palomiesliitto onkin alkanut hajauttaa koulutuksia ympäri Suomea ja suuntaamaan niitä yhä useammalle eri kohderyhmällä, mikä onkin kyselyn mukaan ollut yhdistysaktiivien toive. Tulevaisuuden palomiesliiton yhdistysaktiivien koulutuksien osalta näen positiivisena ja palomiesliitto on viime aikoina kehittänyt koulutuksiaan oikeaan suuntaan.



**Oppilaitos:** Aktiivi-Instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Annika Asla

**Hankkeen nimi:** Yhteistoiminta ja yhdessä tekeminen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla

**Aika:** Lokakuu 2018

**Sivuja:** 15

## TIIVISTELMÄ

Pohdin pitkään, että mistä haluan tehdä hanketyöni ja mikä olisi sellainen aihe mistä jäseneni hyötyisivät. Tulin siihen lopputulokseen, että yhteistoiminta ja yhdessä tekeminen on aina sellaisia aiheita joista ei voida liikaa puhua.

Tämän hanketyön ajatuksena on, että kerron Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan yhteistoimintajärjestelmästä mahdollisimman selkosanaisesti ja näin jäsenilleni tulisi käsitys siitä, että minkälainen yhteistoiminta rakenne meillä on ja miten sitä toteutetaan Helsingin kaupungilla. Yhdessä asioista keskusteleminen on mielestäni edellytys työnkehittämiselle sekä hyvän työilmapiirin luomiselle.

Alussa käyn läpi sosiaali- ja terveystoimialan yhteistoimintarakennetta. Siinä on kolme tasoa, johtoryhmä, henkilöstötoimikunta ja työyhteisötaso, näiden lisäksi on vielä yhteistoimintaa tukevia osia. Pureudun työssäni näihin kaikkiin tasoihin.

Yhteistoiminnan lisäksi halusin lyhyesti selventää jäsenille sitä, että minkälainen rakenne Helsingissä on ammattiosastoissa ja mitkä on ammattiosastojen tehtävät sekä mitkä ovat luottamusmiesten tehtävät.

Lopussa on vielä hieman omaa pohdintaani yhteenvedon merkeissä.

## TIIVISTELMÄ

Hanketyön tavoitteena oli selvittää yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteumista Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin yksiköissä. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa mahdolliset koulutustarpeet yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun liittyen.

Tietoa yksiköistä kerättiin Webropol - kyselyn avulla. Kyselyssä oli 31 monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys. Kyselyyn tuli 569 vastausta ja avoimeen kysymykseen 122 vastausta. Avoimen kysymyksen vastaukset käsiteltiin tässä työssä sisällönerittelyn avulla. Vastauksia käsitteli vain kyselytekijä.

Kyselystä saatujen tietojen mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on käytössä 89 prosentilla vastanneiden yksiköistä. Kyselyn vastausten mukaan yksiköt ovat varsin eri vaiheissa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa. Työvuorosuunnittelussa on tällä hetkellä huomattavissa se, että työvuorolistat tehdään henkilökohtaisesti sopiviksi. Koko työyhteisön huomioiminen työvuoroja tehtäessä eli yhteisöllisyys on vielä kesken suurimmassa osassa yksiköistä. Työvuorosuunnittelussa ergonomiset vuorot puhututtavat paljon.

Vastausten perusteella nousi esille kehittämis- ja koulutustarpeita. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjen laatimisista tulee tehostaa. Titanian sähköisen asiain toiminnasta ja työvuorosuunnittelua säätelevistä laista ja sopimuksista tarvitaan koulutusta. Työaikaergonomian jalkauttaminen yksiköihin vaatii jatkossa työstämistä.

<b>Oppilaitos:</b>	Aktiivi-Instituutti	<b>Koulutus:</b>	Työmarkkinakonsultti
<b>Tekijä:</b>	Merja Äijänen		
<b>Hanketyön nimi:</b>	Yksityissektorin yhdysjäsen toiminnan merkitys tehyläisille ja ammattiosastolle		
<b>Aika:</b>	7.11.2018	<b>Sivuja:</b>	14

## TIIVISTELMÄ

Tehy ry on Suomen suurin sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten liitto, jossa on yli 160000 jäsentä. Yksityissektorilla työskentelee noin viidesosa tehyläisistä. Tehyn Jyväskseudun yksityisalojen ammattiosastossa on tällä hetkellä yli 1000 jäsentä, jotka työskentelevät noin 250 eri työpisteessä. Luottamusmiehiä on hankala saada yksityissektorilla erityisesti pieniin yksiköihin. Tämän vuoksi yhdysjäsenen merkitys korostuu. Yhdysjäsen on tehyläinen aktiivi, joka rekrytoi uudet työntekijät ja opiskelijat Tehyyn sekä tiedottaa jäsenille ajankohtaisista asioista. Tämän hanketyön tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys yksityissektorin yhdysjäsenillä on ammattiosastolle sekä työpaikan tehyläisille. Hanketyötä varten selvitin Tehyn Pirkanmaan ja Koillis-Hämeen yksityisalojen ammattiosastojen yhdysjäsen toimintaa. Lisäksi kysyin oman ammattiosaston yhdysjäseniltä, millaista koulutusta sekä muuta toimintaa yhdysjäsenet tarvitsevat ja miten ammattiosasto voisi jatkossa saada lisää yhdysjäseniä. Hanketyön taustakyselyjen tekemisen jälkeen järjestin yhdysjäsenille koulutuspäivän, jossa yhdessä pohdimme muun muassa sitä, mikä motivoi yhdysjäseneksi sekä miten ammattiosasto voi pitää huolta yhdysjäsenistä.

**Oppilaitos:** Aktiivi-instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinakonsultti

**Tekijä:** Marika Puhakka

**Hankkeen nimi:** Yt-neuvottelut maatalouslomituksessa

-Mielensäpahoittamista vai monipuolisia ratkaisuja?

**Aika:** Joulukuu 2018

**Sivuja:** 35

## TIIVISTELMÄ

Maatalouden rakennemuutos on johtanut maatalojen määrän vähenemiseen. Yleisesti puhutaan, että maatalojen määrä Suomessa puolittuu aina kymmenessä vuodessa. Maatalouslomituksen työpaikat ja maatalouslomittajien määrä seurailevat tuota rakennemuutosta. Monista eri syistä tilojen työajat ovat laskeneet, eikä maatalouslomittajia enää palkata kokoaikaisiin työsuhteisiin. Useissa lomituksen paikallisyksiköissä on käyty yhteistoimintaneuvotteluja osa-aikaistamisesta. Tällä hetkellä 60-70 % lomittajista työskentelee osa-aikaisina. Huoli kokonaisen ammattikunnan sukupuutosta ja alasajosta on suuri!

Hanketyö tarkastelee yhteistoimintaneuvotteluiden herättämiä tunteita ja mielialoja maatalouslomittajien facebook-kommentoinnin perusteella sekä haastateltujen luottamusmiesten kokemuksia ja mielipiteitä yhteistoimintaneuvotteluista. Onko mahdollista löytää monipuolisia ratkaisuja lomituksen ongelmakohtiin yhteistoimintamenettelyn avulla vai onko lopputuloksena pelkkää mielensäpahoittamista?

Yhteistoimintalaki on uudistuksen kynnyksellä. Maatalouslomitus siirtyy maakuntien tehtäväksi maakuntauudistuksen myötä. 41:stä lomituksen paikallisyksiköstä siirrytään 18:aan maakuntaan. Yhteistoimintaa kehittämällä voidaan löytää yhteisiä päämääriä ja toteuttaa työnantajan ja työntekijöiden intressejä. On kuitenkin löydettävä yhteinen työ ja sisäistettävä yhteisen työn käsite, jotta yhteistoiminnalla voidaan saada aikaan monipuolisia ratkaisuja!

[Sisällysluettelo](#)