

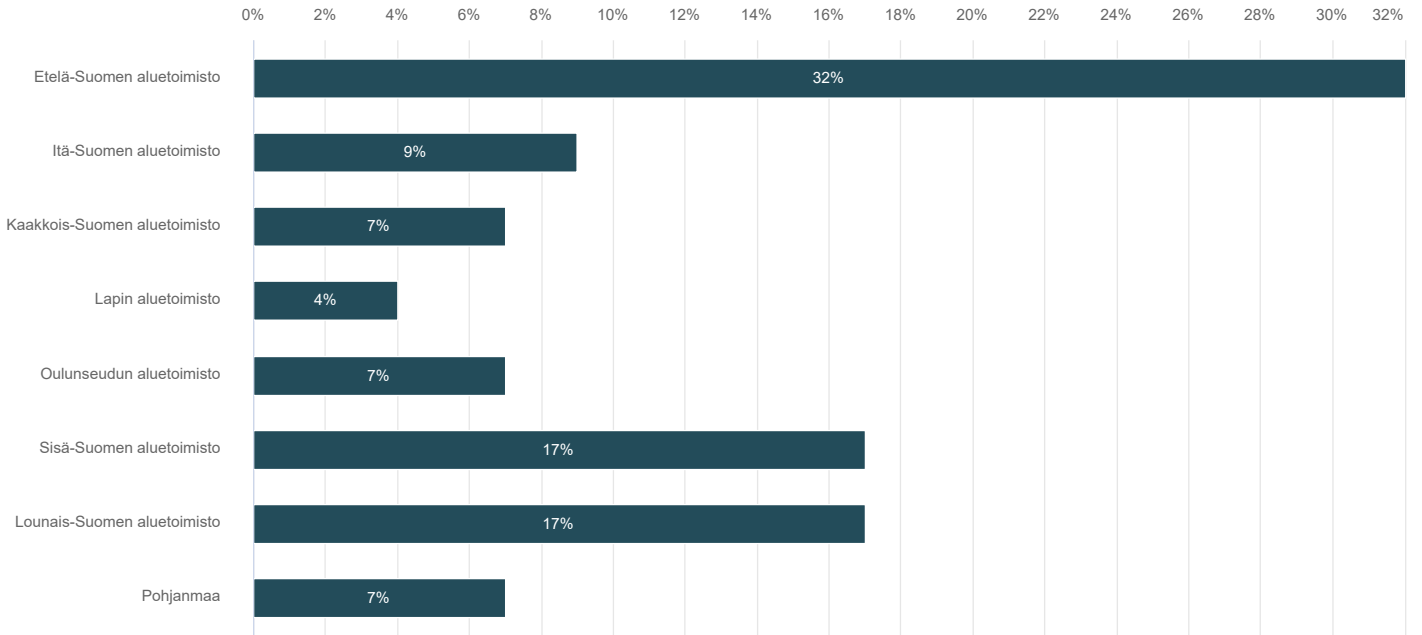
JHL-kyselyn loppuraportti_2.5.2023

Kysely liiton tuesta luottamusmiehille sekä yhdistyksille

Vastaajien kokonaismäärä: 329

1. Alueuimistoni

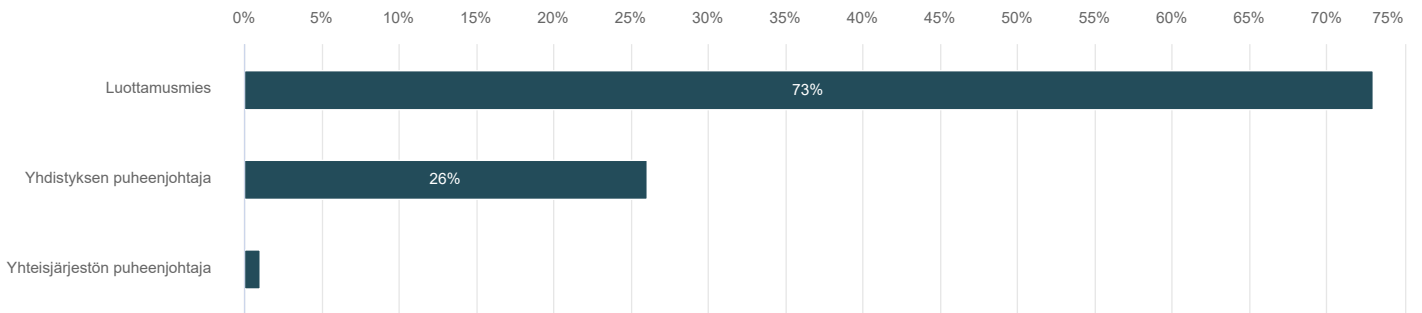
Vastaajien määrä: 327



	n	Prosentti
Etelä-Suomen alueuimisto	106	32,4%
Itä-Suomen alueuimisto	30	9,2%
Kaakkois-Suomen alueuimisto	24	7,4%
Lapin alueuimisto	14	4,3%
Oulunseudun alueuimisto	22	6,7%
Sisä-Suomen alueuimisto	55	16,8%
Lounais-Suomen alueuimisto	55	16,8%
Pohjanmaa	21	6,4%

2. Roolini

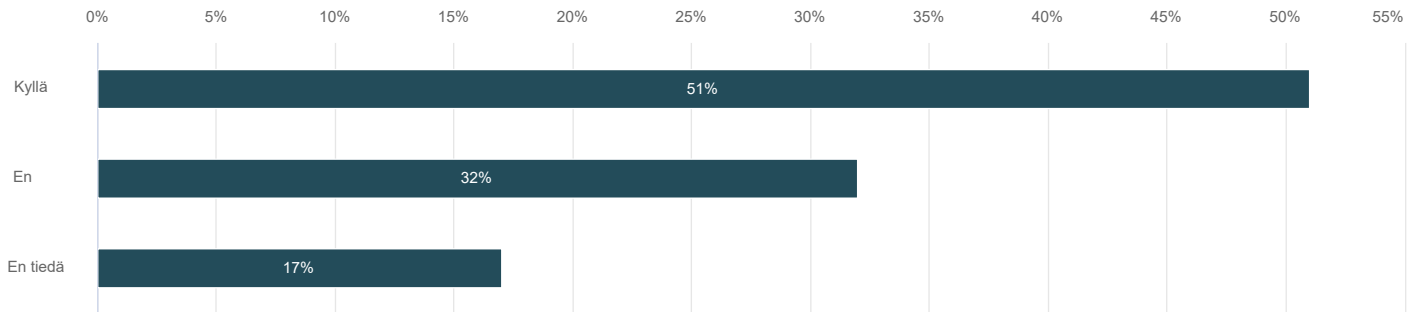
Vastaajien määrä: 327



	n	Prosentti
Luottamusmies	239	73,1%
Yhdistyksen puheenjohtaja	86	26,3%
Yhteisjärjestön puheenjohtaja	2	0,6%

3. Tarvitsetko lisää tukea luottamustoimessasi?

Vastaajien määrä: 318



	n	Prosentti
Kyllä	162	50,9%
En	102	32,1%
En tiedä	54	17,0%

4. Millaista apua liitto voisi tarjota enemmän?

Vastaajien määrä: 125

Vastaukset
Esim. jonkinlainen s-posti, johon voisi laittaa kysymyksen kun ja jos ei ole itse löytänyt vastausta työehtosopimukseen liittyen.
Olen vasta alkanut, eikä minulla ole ajempaa kokemusta luottamusmiehenä olemisesta, eli aika paljon tarvitsen tukea työhöni, toki osallistun paljon tänä vuonna JHL-opiston koulutuksiin.
Oikeudelliset asiat. Lakimies nopeasti saatavilla.
Tietoisku ja valmiita paikallissopimusmalleja esim. työpaikkaohjaajan palkkioon
Vanhoiden aktivoiminen ja uusien hankkiminen
Räätälöityä neuvontaa asioissa, joista usein tehdään kysymyksiä. Alakohtaista tiedottamista ja näkyvyyden parantamista luottamushenkilöille.
Ajankäyttö oikeus olisi tärkeää saada vaikka 1 x kk/8h. Kuitenkaan ei voi vaatia, että yhdistys maksaisi siltä päivältä ansionmenetyksen, ei ainakaan kokonaan. Liiton pitäisi antaa siihen tukea. Lisäksi olisi hyvä, että liitosta tulisi myös mukaan joku kun pidetään jäsentapahtuma päiviä. Siihen osallistuu yleensä pj. sekä luottamusmiehiä. Yhteistyö olisi tärkeää.
juridisk kunskap
Live-tapaamisia yhdistysjohdolle.
Ainakin muutokseen liittyen kun TE2024 on nyt valmistelussa ja vauhti vaan kiihtyy 31.12.2024 asti jolloin muutos tapahtuu
Esim paikallinen sopiminen on vaikeaa, työnantajalla oma liitto tukena aina ennenkuin päätetään ja saa sieltä selvät vastaukset. ei oikein mene tasan .
Kokoustekniikkaa ja yhdistyssääntöjen läpikäyntiä.
Ohjeistusta, ideoita ja materiaalia ympäri kaupunkia oleville työpaikkakäyneille.
Paikallisesti järjestämiseen, edunvalvontaan ja omaan pääluottamusmiehtävään tukea
Työnohjausta, olen kysellyt muiltakin luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta tarve olisi valtava ja olen ihmetellyt miksi sitä ei tarjota? Esim. Teollisuusliitto tsrjoaa systemaattisesti Työnohjausta luottamustoimissa oleville henkilöille
Apua ensi syksyn luottamusmiesvaalien hoitamiseen
Alueellista koulutusta, ei matkustamista liikaa
Yhdistyksen hallituksen aktiivisemmasta toiminnasta yhdistystyöhön. Omat palkkiot kiinnostaa, mutta jäsenistölle tehtävä työ ei riittävästi. Hallituksen koulutuksiin osallistumista
Yhdistysten hallituksille yhteistä koulutusta, mielellään paikkakunnalla, missä yhdistys toimii.
Ohjeita erilaisten kirjallisten töiden tekoon. Ei pelkästään nettiohjeet. Esim. Paikallisneuvottelun eri vaiheiden asiakirjat jne.
Suoran puheliniinjan josta vastattaisiin työehtoihin ja kvtes:iin liittyvissä kysymyksissä.
Saada nopeammin selkeitä tulkintoja tessimästä
Homma on aika uutta. Varmuutta hommaan. Mutta en tiedä voiko liitto siinä auttaa...
Neuvotteluapua ja enemmän jaettua tietoa esim. jos jokin kaupunki / kunta tekee palkanmaksussa tietylle ammattiryhmälle eri maksukäytännön (työntekijöille edullisemmasta) vaikka lomarahahan maksu päivästä tai laskukuukaudesta ja liitto on ollut mukana neuvotteluissa tai on tietoinen asiasta, niin tämä tieto jaettaisiin muihinkin kuntiin / kaupunkeihin.
Lisää mallidokumentteja yhdistystoimintaan, paikallisen sopimisen tukea sekä luottamusmiehille että yhdistyksille.
Paikallista edunvalvontaa ja tessa koulutuksia.
Alakohtaisena luottamusmiehenä ei ole ajan käyttöä lainkaan, niin ei pysty perehtymään tai pääse tekemään kunnolla luottamusmiehtävää.
Jaksamisen tukemista
just tällä hetkellä kun uudet parannellut sopimukset tulleet julki.kysymyksiä johtajalla ja työntekijöillä.itsekin saan vain pelkän neuvotteluratkaisun tietooni enkä syitä miksi kyseiseen ratkaisuun on päädytty.paine varsinkin työnjohdon tasolta kova.
Yhteiskuntavaikuttamisen kampanjoissa konkreettista apua ja esimerkiksi materiaalin tuottamista mielipiteiden, kannanottojen ja päättäjien tapaamisien tueksi. Lakien tulkintaa (kuntalaki, kilpailutuslainsäädäntö) Kuntien ja kaupunkien hallinto ja delegointisääntöjen noudattaminen päätösprosesseissa.
jäsenistöön liittyvissä edunvalvonta asioissa
Tällä hetkellä osastomme puh.joh. jättäytyy toimesta pois ja uuden puh.johtajan "sisäänajo"tarvittaisiin apuja.
Alkuun vahvempi tukiverkosto, tietoa rautalangasta
että saisin tarvittaessa apua/tukea/neuvoa nopeasti . eikä minut palloitetaisi puhelin numerolta toiseen, ja että puhelimet vastaisivat 5 päivä vk ja 8 tunti päivässä. kysys o jäsenten palvelusta ja läsnäolosta ,mistä liitto on erkaantunut kauas.
Silloin tällöin, esimerkiksi neljästi vuodessa, olisi hyvä saada yksinkertainen bullet point -lista ajankohtaisista ja yksittäisten työpaikkojen tarpeet ylittävistä työelämän asioista, joista luottamusmiehen olisi syytä puhua työntekijöiden kanssa. Tällä voitaisiin mielestäni lisätä työntekijöiden keskuudessa tunnetta, että luottamusmiesten taustalla toimivat yhdistyksen ja liiton organisaatiot kommunikoivat jäsenistön kanssa aktiivisesti.
Kyselisi mitä kuuluu ja miten jaksaa. Kyseessä pieni yhdistys, jossa ei muita luottamusmiehiä. Työ melko yksinäistä. Pääluottamusmiesten yhteisiä tapaamisia vapaa-ajanmerkeissä.
Enemmän yhteyden ottoja ja saisi paremmin kiinni aluetoimitsijoita.
Chat- nopea vastaus kun miettii jotakin tiettyä asiaa. Kun uusi luottamushenkilö valitaan voisi heti liitolta tulla pieni tietopaketti johon uusi luottamushenkilö voi tutustua.
Luottamusmiesten tukiverkosto esim howspace alustalle, josta löytäisi luottamusmiehen yhteystiedot sekä voisi toimis keskustelualustana.
Neuvotteluihin läsnä oloa liitolta. Apua ja neuvoja.
Asiantuntevaa täsmä apua , nopeampaa, välillä tuntuu, että asiat unohdetaan ? Sopimusneuvottelijoiden, lakiasioiden tulkintaan apua ja neuvoja nopeammin, ei viikkojen päästä.

Vastaukset

Myös alakohtaisten lm tapaamisia ei aina pl kutsua palavereihin yms

Miten pyytää tietoa esim määräaikaisuuksista, kuinka voisi tehdä aloitteen esim hälytysrahan nostoon virastossa

Olen nyt vuoden ollut puheenjohtajana. Itselläni on tunne että tarvitsisin tehtävääni enemmän tietoa. Jonkinlaista puheenjohtajien koulutusta. Voisi samalla saada vertaistukea/oppia tehtävään. ☺

Tiedotamisessa! Pääluottamusmiehenä et voi tietää kuinka jäsenistö seuraa JHL:n tiedotteita ja mitä jäsenistölle menee. olisi tärkeää että pääluottamusmiehille tai sihteereille lähetettäisiin tiedotteita joita yhdistys voisi jakaa omista tiedotuskanavissaan

Pääluottamusmies asioissa

Olen uusi luottamushenkilö Ravun puolella. Miten saada oman alan henkilöt kiinni/aktiiviseksi ja tietoiseksi Jhk:n tarjoamista edunvalvonnasta ja vapaa-ajan toiminnasta

Neuvotteluita jo esim. yt -neuvotteluihin. Mitä kaikkea pitäisi ottaa huomioon yms. Tukea, kiinnostusta, opastusta, koulutuksia kyllä on opistolla johon voi osallistua mutta jos joskus pitäisi saada yksityiskohtaisempaa apua.

Mer utbildning

tiivis kursseja tietyistä aiheista, paljon paremmin pystyisi osallistumaan kun kesto ei olisi kokopäivää

Virkaehtosopimuksen tulkinassa.

lähi a,ueelle koulutusta tai web koulutuksia ettei tarvitsisi helsinkiin saakka lähteä 5 pväksi se on kova sana olla lasten luota perheellisen viikko reissussa

Tarvittaessa tukea ylityöllistetyille aktiiveille.

Liittoon on usein vaikeaa saada yhteyttä.Joskus soitan tai laitan spostia usealle eri henkilöille ja saan kaikilta eri vastauksia.Se hämmentää.

Nopeaa vastausta kiperiin kysymyksiin

Koulutus ja käytäs kvetessä läpi perusasioita Miten kunta toimii ja mitä kaikkea siittäbolus hyvä tietää Lyhenteiden selventämystä

Jotenkin sitä on ihan yksin pääluottamusmiehenä. Ei mitään hajua edes omista luottamusmiehistä. Kenelläkään ei mitään listaa, kukaan ei ilmoita valituista. Monessa talossa ei ole edes tietoa että voisi valita luottamusmiehen. Liitolla ei minkäänlaista listausta. Eikö voisi olla jokin ilmoittautumisvelvollisuus alkaessa hoitaa lm hommia. Ei oikeastaan varmuutta siitä, mitä pitäisi tehdä. Olin mukana plm koulutuksessa mutta se oli niin korkealentoista että paha pysyä mukana. Oletetaan että kun on valittu lm niin tieto taito on olemassa. Ihan tavalliset, tälle asialle kouluttamattomat ihmiset alkavat tähän hommaan... halusta auttaa ja vaikuttaa. Ei tuo lm "titteli" tuo tietoa ja varmuutta. Ei olla vielä käveleviä tietokirjoja kuten mainostetaan työntekijöille. Ehkä sitten, kun on oikeasti joutunut painimaan asioiden kanssa 10v niin sitten on ehkä siperia opettanut jotain.

Rakenteellisen syrjinnän huomioiminen yhteiskunnan suurimpia ongelmia aiheuttavaan epätietoisuuteen. Työpaikoilla ja kaikessa yhteistyössä ongelmia aiheutuu paljon erilaisista käsityseroista, eikä niitä ole otettu huomioon vaikka siitä suurin osa johtuu. Ikäsyrjintä, osaamis syrjintää, palkka syrjintää, vähättele syrjintää, työehtojen syrjintää, työttömien syrjintää, tieto syrjintää, arvo ja vastuu syrjintää, eriarvoistamis syrjintää jne... Yhteistä kaikessa on syrjivä toiminta joka ei näy. Rakenteiden ongelmana on muutos vastaisuus syrjinnän ehkäisyssä. Esiin nousevat asiat on usein vastakkain asettelua ja siitä syntyy ongelmia. Johtajat käskää ja työntekijä tekee. Ongelma on kaikissa rakenteissa sama ja syyt historialliset perinteet ja opit. Asiasta ei ole tarpeeksi tutkittua tietoa miten viranomaiset ja päättäjät itse vaikuttavat omilla asenteillaan asioihin. Vanha sanonta kuuluu "hyökkäys on paras puolustus"! Toimii vain osassa tapauksissa. Pitäisi olla " ymmärrys syrjinnän rakenteissa on suuri epäkohta". Kulttuurit ovat luoneet itse rakenteisiin syrjivä toiminnan ja sitä ei haluta tunnustaa. Tämä olisi tärkeä ottaa huomioon kaikissa toiminnoissa jatkossa ja ryhtyä parantamaan tätä epäoikeudenmukaisuutta.

Olen vasta valittu ja toimessani aloitteleva, joten tukea kaikessa mahdollisessa tarvitaan. Koulutuksiin olen menossa ja tämän vuoden voin opetella pikkuhiljaa hommia pitkäaikaisen luottamusmiehen "rinnalla", mutta tietysti kaikki tuki ja opastus tarpeen.

Temas-tietoisuutta eri aiheista saisi olla enemmän.

Vielä ei ole tullut vastaan suurempaa avuntarvetta, mutta luultavastikin uusien määräysten ja päätösten "auki" ajattelemisessa, ymmärtämisessä mitä mikään tarkoittaa

Yhteistyö aluetoimiston kanssa sujuu hyvin. Olen niin uusi luottamusmies, että kaikki on vielä niin uutta. Yritän käydä mahdollisimman paljon koulutuksissa saadakseni lisää tietoa.

että toimitsija on tavoitettavissa, kun on asiaa ja kassaan voisi soittaa myös perjantaisin. Se ihmeellistä, kun perjantaisin ei saa palvelua.

Työvuorolista koulutus Luottamusmiehille, esimerkiksi aluetoimiston järjestämänä

Vertaistukea, nopeaa apua joihinkin kysymyksiin eli suora linja minne voi esittää kysymyksen kun tarvitsee varmaa ja nopeaa vastausta, Avaintaan liittyviä ns. pikakoulutuksia, teemoja esim teamsin kautta. Avaintaan aamukahvit on hyvä juttu.

Koulutusta, webinaareja, työnohjausta.

Koulutusta alakohtaisiin kentällä ilmeneviin ongelmiin ja niiden ratkaisumalleihin.

Yhteiskuntavaikuttamiseen Puheenjohtajille apua enemmän

Tuki ssopimustoimitsijalta on nyt jo hyvää, koska henkilökohtaiset suhteet on vahvat. valtiosektorin asiantuntija-apua on kuitenkin hyvä vahvistaa, etenkin koska kokenut asiantuntija on juuri jäänyt pois.

Selkokielisempää infoa.

Olen kääntynyt pääluottamusmiehen puoleen kysymyksissä joihin en itse osaa vastata.

Luottamusmies kursseja Oulussa

Yhdistyksen säilyminen ja aktiivien lisääminen.

Että otettaisiin yhteyttä ja käytäisiin läpi yhdessä henkilökohtaisesti ja katsottaisiin yksilöllisesti mihin koulutukseen kannattaa hakea ja missä olisi hyvä vahvistaa osaamista.

Haluaisin pystyä luottamaan tietoihin joita saan aluetoimistosta. Olen ollut toiminnassa mukana vasta 2 vuotta joten tieto taito melko vähäistä. Väillä tuntuu ettei aluetoimistollakaan olla täysin varmoja vastauksista mitä sieltä annetaan.

Alakohtaista koulutusta luottamusmiehille

Olen vasta aloittelemassa niin en oikein tiedä

koulutus ,näkyvyyttä työpaikoilla

Webinaarit, lyhyet tietoisuuskurssit, jopa ihan perusasioista. Tarvitsen tukea joihinkin kvtes asioihin. On välillä aika kapulakieltä ja tulkintaa tarvitaan.

Lakimiestuki on minusta hoidettu huonosti

kaikkia neuvoja mitä kuuluu luottamusmiehen tehtäviin.

Vastaukset

Kyllä väliillä koen, että tarvitsen apua sekä puheenjohtajan ominaisuudessa, että myös uutena pääluottamusmiehenä.

Tukemiseen ja jaksamiseen yleensäkin

Väliillä tarvitsee

Kun uusia tulee, niin voisi olla pakollista henkilökohtaista ohjausta. Vaatii tietysti resursseja, mutta moni uusi ei osaa ja tiedä millaista apua tarvitsee. Myös yhdistysten tasossa eroja, että minkälaista tukea osaisi antaa. Monella ei ole paljoa edunvalvonnan ymmärrystä. Luottamusmiesten "päiväkahvit" on hyvä idea mikä nyt 6.5. vaatii tietysti oman sisäänajonsa.

HVA:lle omia pääluottamusmiehepäiviä ja yhteinen pooli mihin voi jakaa soppareita yms hyviksi vinkeiksi muille.

Selkeitä ohjeita mitä kuuluu kenellekin ja missä vaiheessa mitään tehdään, onko kenen toimialueella mitään. Ja lisää vain hallituksen puheenjohtajille suunnattuja koulutuksia.

Puheenjohtajille suunnattua työnohjauksellista apua pääluottamusmiesten ohjauksessa.

Kohdennettuja koulutuksia alueilla Projektityöntekijän tuki on käytössä ja tarvitaan edelleenkin Ruotsin kielen koulutusta

Asiantuntija tietämystä, neuvotteluihin, hankaliin lm selvitettäviin asioihin, tukea, mielipiteitä. Juristin näkemystä ja vastauksia, esimerkkejä neuvotteluista ja vetoamuksista.

Sääntöjen kertausta. ja yhteisiä puheenjohtajapäiviä

Yhteydenpitoa luottamusmiehen ja aluetuomiston välillä esim. nyt palkankorotusasioissa

Työnohjausta

Koulutusta, peruskurssit ajoittuivat alkuvuoteen, jolloin hyvinvointialueilla ei vielä luottamusmieskuviot selvät. Tällä hetkellä saan apua oman alueen toimitsijoilta tarvitseni, myös täsmäkoulutusta tulossa.

Henkistä tukea, kun tulee asioita joihin tarvitaan laajaa tietoa.

Lyhyitä Teema luentoja TES tulkinnoista tai kyselytunteja teamsissa jossa saisi kysyä ja vertailla vastaavia kokemuksia valtakunnan tasolla

Apua tietojen organisointiin

Enemmän henkilökohtaista kohtaamista vaikkapa pienen alueen, esim pohjoinen keskiuomi luottamusmiesten kesken, tai isommilla paikkakunnilla (jyväskylä) oma tapaaminen. Tapaamisissa voisi keskustella ajankohtaisista asioista ja myös voisi tuoda esille asioita joihin tarvitsee neuvoja ja tukea.

Materiaalia jaettavaa kentälle ja uusille jäsenille

Aktiivisesti mukana arjessa tukena.

Paikallistason koulutuksia. Hesaan on pitkä matka.

Paikallisia koulutuksia esim yhtiöittämisprosessiin ja työehtosopimusten vaihtamiseen Avaintessiin.

Vapaaehtoistyön johtaminen on haastavaa. Kaipaamme ideoita ja hyvien käytänteiden jakamista. Käytännön vinkkejä...

Etäkoulutuksia, noin kahden tunnin kestoisia. Niitä järjestetään jo nytkin, mutta toivottavasti myös tulevaisuudessa.

Ihan alkeita, niin tassistä kuin arjen taidosta, esim.ITC.

vertaistuki

Nopeampaa asioihin vastaamista

Oikeudelliset asiat

Akuuttiin edunvalvonta kysymyksiin vastaaminen.

Jatkuvat muutokset ja virkamiesten/HR:n tekemät säännöt, toimintaohjeet ja mahdollinen momituottaja malli. Näihin varmaan tarvitaan apua.

Olen hommassa aivan uusi joten perusasiat olisi tarpeen saada kuntoon

Koulunkäynninohjaajien sopimukset tulisi yhdenmukaistaa, nyt käytössä kolme erilaista

Tukea edunvalvonnallisissa asioissa, täsmäkoulutusta jne.

tukea toimintaan ja jaksamiseen tehtävässä

Väliillä on tilanteita jolloin apua kaippaa vaikka asioiden selvittelyyn eli neuvontaa, koulutusta.

Valtion asioihin ja erit. lainsäädännön tulkintaan enemmän apua.

Juridista apua olisi toisinaan tarve saada helpommin.

Paikallista koulutus

Kouluttautuminen uutena luottamusmiehenä on teema jossa voisi uusia luottoksia ohjata enemmän. Lisäksi olisi tärkeää tietää kuka on liiton puolelta se ensisijainen henkilö johon olla yhteydessä jos on epäselviä asioita ja yhdistyskään ei ehdi tai osaa neuvoa.

Avun tarve olisi enimmäkseen jaksamisessa.

Koulutusta hyvinvointialueen työehtosopimuksiin. Nettilinkki josta voisi kysyä neuvoa erilaisiin tilanteisiin.

Järjestää esim Hyvinvointialueiden pääluottamusmiesten "vertaistukiryhmiä" tms.

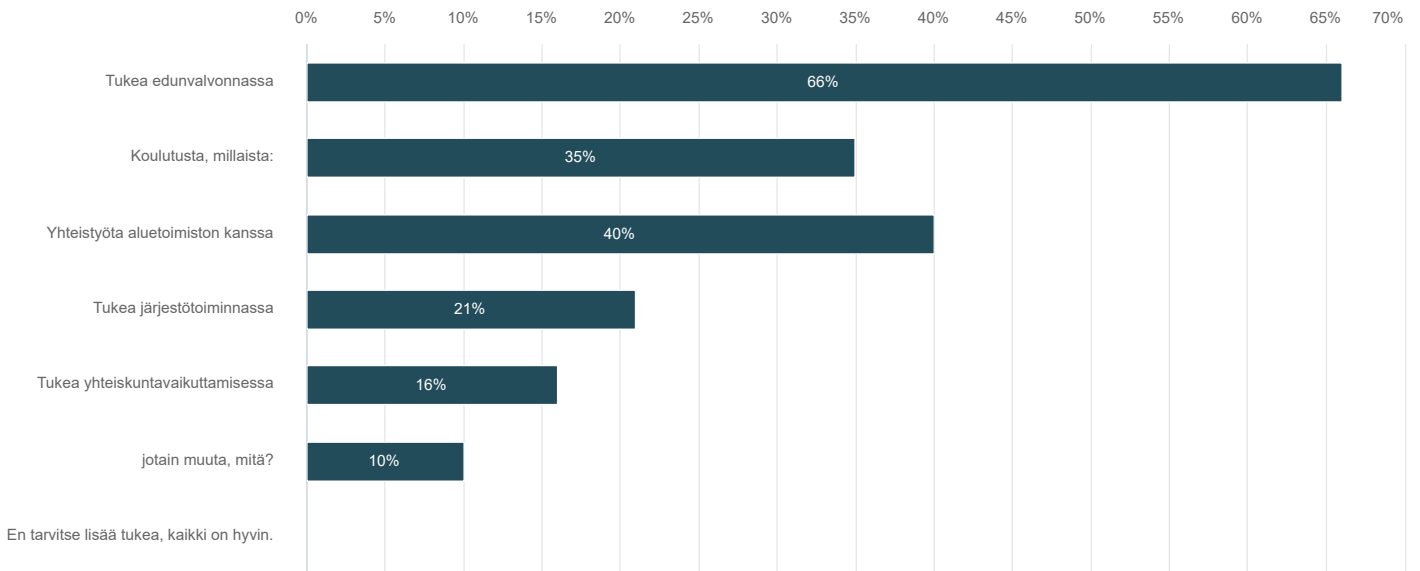
Kuinka saataisiin ajankäyttö oikeus puheenjohtajille esim. 1x kk/ 1päivä? . Muutenkin tuki olisi tervetullutta.

Nopeissa tilanteissa puhelinneuvontaa neuvottelutilanteisiin.

Perehdyttäminen alakohdaisen luottamusmiehen toimintaan käytännössä ontuu pahasti, esim. vasta luottamusmies kurssilla sain kuulla että minulla tulisi olla oma puhelin tätä tehtävää varten. Vahva tunne että työtäni ei arvosteta ylemmällä tasolla ollenkaan.

5. Eniten kaipaavat lisää...

Vastaajien määrä: 242 , valittujen vastausten lukumäärä: 454



	n	Prosentti
Tukea edunvalvonnassa	160	66,1%
Koulutusta, millaista:	85	35,1%
Yhteistyötä aluetoimiston kanssa	96	39,7%
Tukea järjestötoiminnassa	50	20,7%
Tukea yhteiskunta vaikuttamisessa	39	16,1%
jotain muuta, mitä?	24	9,9%
En tarvitse lisää tukea, kaikki on hyvin.	0	0,0%

Lisätekstikenttään annetut vastaukset

[Näytä kaikki](#)

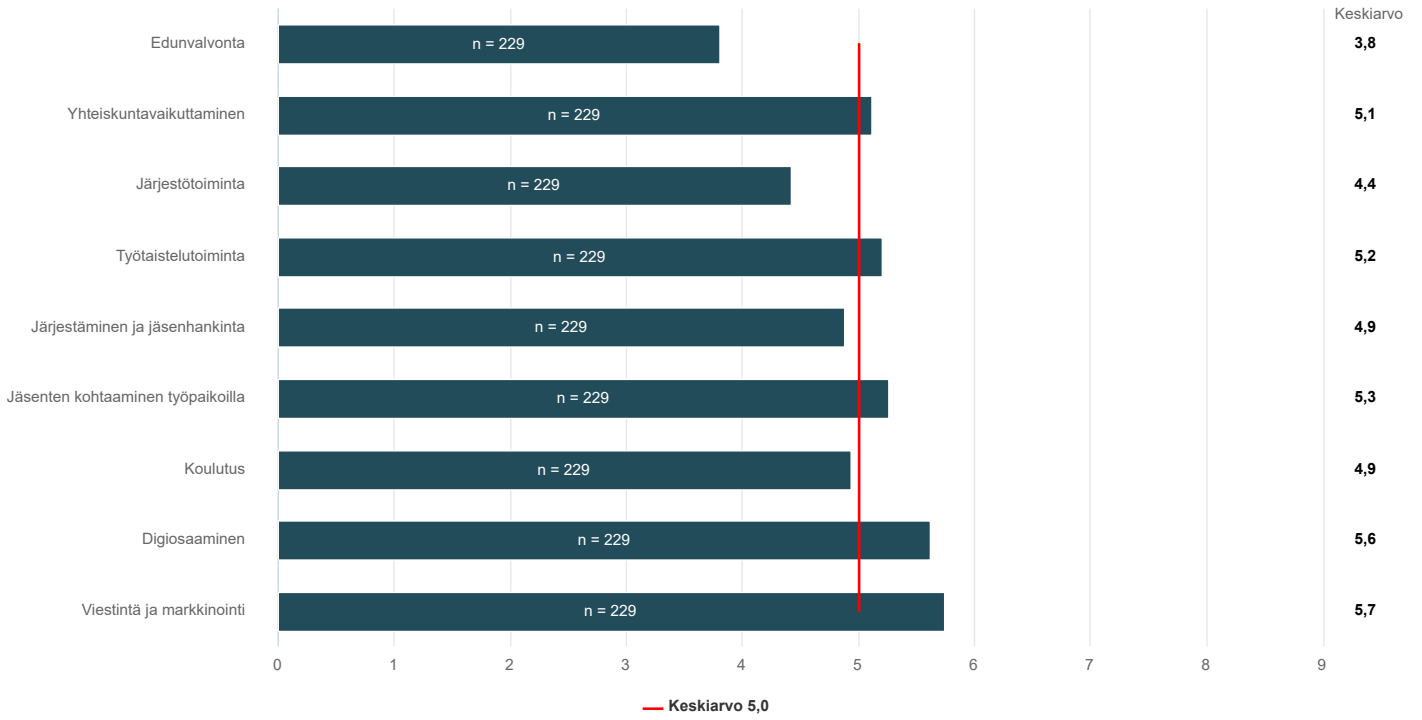
Vastausvaihtoehdot	Teksti
jotain muuta, mitä?	toiminnan periaatteita kun toimii useamman yhdistyksen pääluottamusmiehenä
jotain muuta, mitä?	lakimies apua tulkintoihin
jotain muuta, mitä?	Työnohjausta
jotain muuta, mitä?	Yhteisiä hetkiä muiden pj kanssa
jotain muuta, mitä?	Im aktivoinnissa
jotain muuta, mitä?	Tukea tes , laki tulkintaan. Vahvistusta
jotain muuta, mitä?	Ei tiedä vielä
jotain muuta, mitä?	Asioiden esiin nostaminen poliittisissa ja yhteiskunnallisissa toiminta tavoissa
jotain muuta, mitä?	Verkostoa, jotta saisin tietoa mitä seutukunnilla sovitaan, puhutaan ym
jotain muuta, mitä?	enemmän aikaa luottamusmiestehtävän hoitamiseen
jotain muuta, mitä?	asioiden nopeampaa hoitamista vitkuttelun sijaan
jotain muuta, mitä?	tukea yhdistysyhteistyöhön
jotain muuta, mitä?	tarvittaessa nopeasti neuvoja
jotain muuta, mitä?	jokin palkitseminen/huomioiminen/virkistäytyminen/elämys pyyteettömöstä työstämme
jotain muuta, mitä?	myös virkistystä joka auttaa jaksamaan
jotain muuta, mitä?	Työnohjausta
jotain muuta, mitä?	Kunnioitusta toimivaa yhdistystä kohtaan
jotain muuta, mitä?	Neuvotteilija/sopimustoimitsijan yhteydenpitoa , koska hän on yhteishenkilö
jotain muuta, mitä?	gemensamma diskussionstillfällen, kvällsevenemang o dyl
jotain muuta, mitä?	Jaksaminen on kovilla ku joutuu tekee yksin koko edunvalvonnan
jotain muuta, mitä?	Luottareiden työnohjaus

Vastausvaihtoehdot	Teksti
jotain muuta, mitä?	Vertaistukea
Koulutusta, millaista:	oman yhdistyksen koulutusta
Koulutusta, millaista:	tietojen pysyminen ajantasalla
Koulutusta, millaista:	Puheenjohtajille suunnattua koulutusta
Koulutusta, millaista:	Lm tukemiseen
Koulutusta, millaista:	mm. konfliktien käsittely
Koulutusta, millaista:	Edunvalvontaa max 50km
Koulutusta, millaista:	etäkoulutusta. En voi lähteä yöksi pois kotipaikkakunnaltani, joten En käy muissa koulutuksissa, kuin kotipaikkani lähellä olevissa.
Koulutusta, millaista:	eläkkeelle jäävälle
Koulutusta, millaista:	Työaikalaki, muutosneuvottelu
Koulutusta, millaista:	Enemmän koulutusta uusista sopimuksista ja järjestelyvaraerä neuvotteluihin.
Koulutusta, millaista:	Hallitus
Koulutusta, millaista:	Uusien luottamusmiesten koulutuksia voisi olla useammin, pääsisi helpommin osallistumaan
Koulutusta, millaista:	Edunvalvonnasta
Koulutusta, millaista:	Ihan perusasioita
Koulutusta, millaista:	kvtesin läpikäymisessä
Koulutusta, millaista:	alueellisia luottamusmiestapaamisia, joissa voi köydä läpi hyviä käytänteitä ja paikallisia sopimuksia
Koulutusta, millaista:	Neuvottelutaitoja
Koulutusta, millaista:	Hva siirtämisestä
Koulutusta, millaista:	Tukiverkostopäiviä
Koulutusta, millaista:	kokouskäytännöt
Koulutusta, millaista:	Ves
Koulutusta, millaista:	Pj suunnattua vaikka yhden päivän tiivis paketti.
Koulutusta, millaista:	kurser
Koulutusta, millaista:	Miten toimia erilaisissa ongelma tilanteissa
Koulutusta, millaista:	VES
Koulutusta, millaista:	kaikki koulutus tervetullutta
Koulutusta, millaista:	Kaikkea mahdollusta luottamustoimeen ja puheenjohtajuuteen
Koulutusta, millaista:	ihan kaikenlaista
Koulutusta, millaista:	Rakenteellisen syrjintään
Koulutusta, millaista:	Työvuorolista koulutus
Koulutusta, millaista:	Avainta koulutukset 2päivää .Liian nopea tempoista ja tahtista koulutukset. Ja e3nemmän edunvalvontaan koulutuksia Avaintaan liittyen
Koulutusta, millaista:	Ajankohtaisista asioista
Koulutusta, millaista:	Alakohtaista koulutusta
Koulutusta, millaista:	edunvalvonta
Koulutusta, millaista:	Etä koulutusta kaikkien yhdistykseen liittyvään toimintaan
Koulutusta, millaista:	Toimiva yhdistys
Koulutusta, millaista:	työehtosopimus koulutusta
Koulutusta, millaista:	alakohtaista
Koulutusta, millaista:	Työhyvinvointi
Koulutusta, millaista:	Yhdistyksen johtaminen
Koulutusta, millaista:	järjestelyvara erät
Koulutusta, millaista:	kaikki on hyödyksi
Koulutusta, millaista:	säännöt
Koulutusta, millaista:	Kvtes lukinkerit
Koulutusta, millaista:	TES tietoa ja kertaamista
Koulutusta, millaista:	uusien hallituksen toimijoiden kouluttaminen

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Koulutusta, millaista:	Im oma jaksaminen ja kuormittavat asiakkaat
Koulutusta, millaista:	Edunvalvonta
Koulutusta, millaista:	Puheenjohtaja koulutusta,
Koulutusta, millaista:	Paikallisia koulutuksia esim yhtiöittämisprosessiin ja työehtosopimusten vaihtamiseen Avaintessiin.
Koulutusta, millaista:	digi
Koulutusta, millaista:	työoikeuden perusteita
Koulutusta, millaista:	esimiesten huonon käytöksen koulutuksia, miten toimitaan näissä tilanteissa
Koulutusta, millaista:	Peruskurssi Im
Koulutusta, millaista:	Lyhyitä, helposti osallustuttavia iltoja. Tarkemmilla rajauksilla tiettyjen tesien mukaan.
Koulutusta, millaista:	aloittaneille luottamusmiehille jotta päästäisiin alkuun tehtävissä
Koulutusta, millaista:	neuvottelu, tietoa
Koulutusta, millaista:	Työehtosopimuksiin, eri ammattien ominais piirteistä
Koulutusta, millaista:	Tuntites
Koulutusta, millaista:	Muille uusille toimijoille, esim sihteeri taloudenhoitaja
Koulutusta, millaista:	yhdistyksen hallitukselle
Koulutusta, millaista:	perehdyttämistä

6. Missä asiassa kaipaisit eniten tukea?

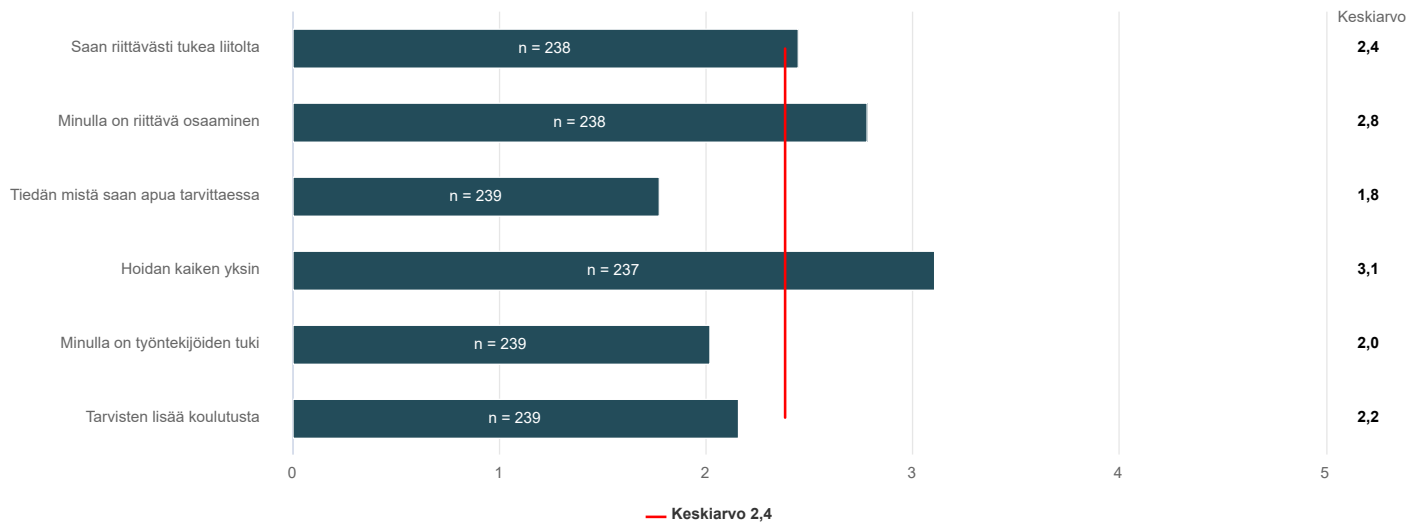
Vastaajien määrä: 229



	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Edunvalvonta	44,1%	8,7%	5,3%	5,3%	2,6%	5,2%	8,3%	4,8%	15,7%
Yhteiskuntavaikuttaminen	11,4%	12,7%	10,9%	9,2%	7,4%	10,5%	13,5%	9,6%	14,8%
Järjestötoiminta	8,3%	17,0%	14,9%	15,7%	12,7%	10,1%	7,4%	8,7%	5,2%
Työtaistelutoiminta	5,7%	10,9%	13,1%	11,3%	10,0%	16,2%	10,5%	12,7%	9,6%
Järjestäminen ja jäsenhankinta	7,0%	11,4%	10,9%	13,5%	16,6%	17,5%	8,3%	8,3%	6,5%
Jäsenten kohtaaminen työpaikoilla	5,7%	9,6%	11,3%	11,4%	14,8%	11,8%	14,0%	13,1%	8,3%
Koulutus	6,1%	12,2%	13,6%	13,5%	15,7%	6,1%	14,4%	12,7%	5,7%
Digiosaaminen	4,8%	8,7%	12,2%	11,4%	9,6%	11,4%	8,3%	18,8%	14,8%
Viestintä ja markkinointi	7,0%	8,7%	7,9%	8,7%	10,5%	11,3%	15,3%	11,4%	19,2%

7. Edunvalvonta

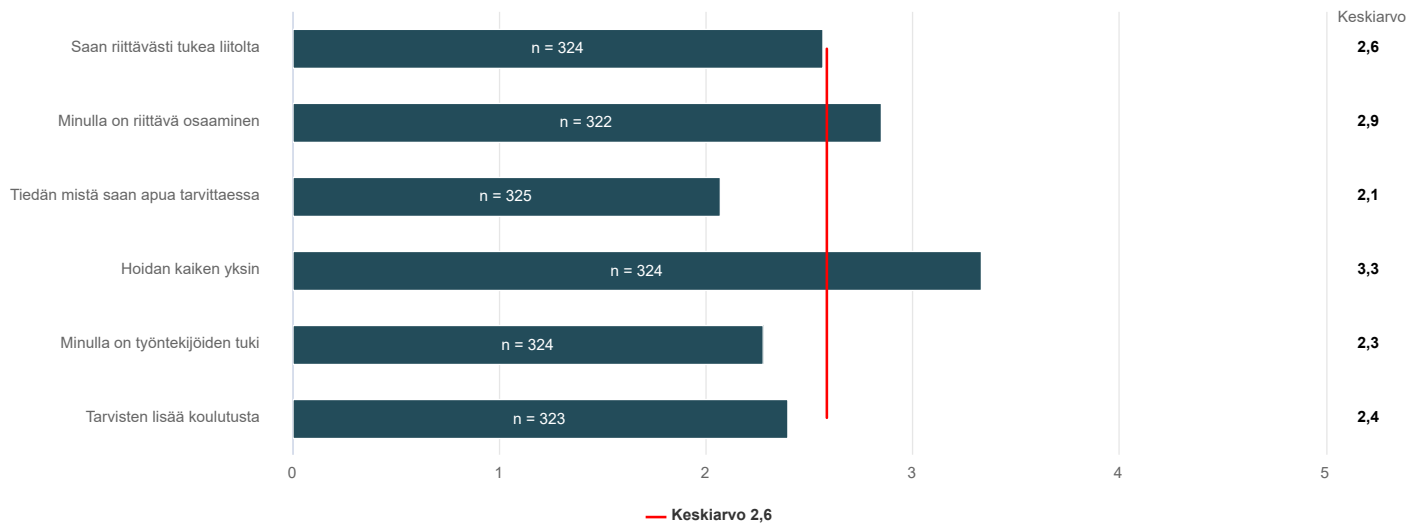
Vastaajien määrä: 239



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Saan riittävästi tukea liitolta	16,8%	47,1%	13,9%	19,3%	2,9%	2,4	2,0
Minulla on riittävä osaaminen	2,5%	49,2%	20,2%	23,9%	4,2%	2,8	2,0
Tiedän mistä saan apua tarvittaessa	46,9%	39,7%	4,2%	7,5%	1,7%	1,8	2,0
Hoidan kaiken yksin	7,2%	34,6%	8,9%	38,8%	10,5%	3,1	3,0
Minulla on työntekijöiden tuki	25,9%	54,4%	13,4%	4,2%	2,1%	2,0	2,0
Tarvisten lisää koulutusta	27,6%	44,0%	16,3%	9,6%	2,5%	2,2	2,0

8. Yhteiskuntavaikuttaminen

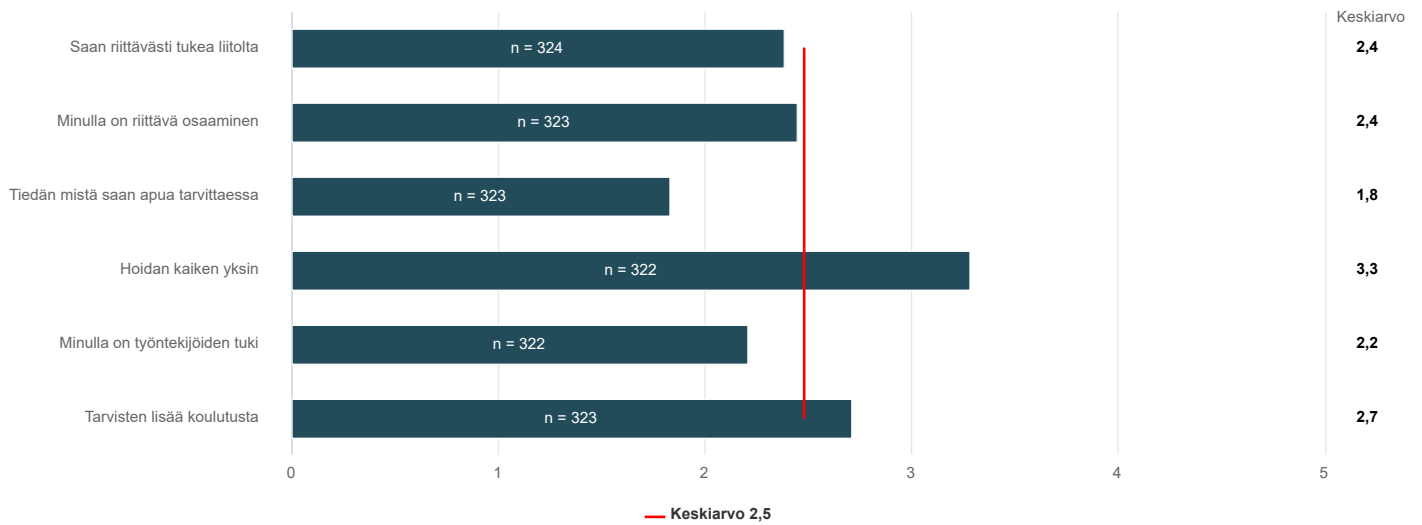
Vastaajien määrä: 325



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Saan riittävästi tukea liitolta	14,2%	40,4%	23,8%	17,9%	3,7%	2,6	2,0
Minulla on riittävä osaaminen	7,4%	35,7%	25,8%	26,4%	4,7%	2,9	3,0
Tiedän mistä saan apua tarvittaessa	35,1%	38,2%	13,2%	11,7%	1,8%	2,1	2,0
Hoidan kaiken yksin	5,8%	20,4%	23,8%	34,6%	15,4%	3,3	3,5
Minulla on työntekijöiden tuki	19,5%	43,5%	28,1%	7,7%	1,2%	2,3	2,0
Tarvisten lisää koulutusta	20,1%	39,0%	26,0%	10,9%	4,0%	2,4	2,0

9. Jäsenhankinta ja järjestäminen

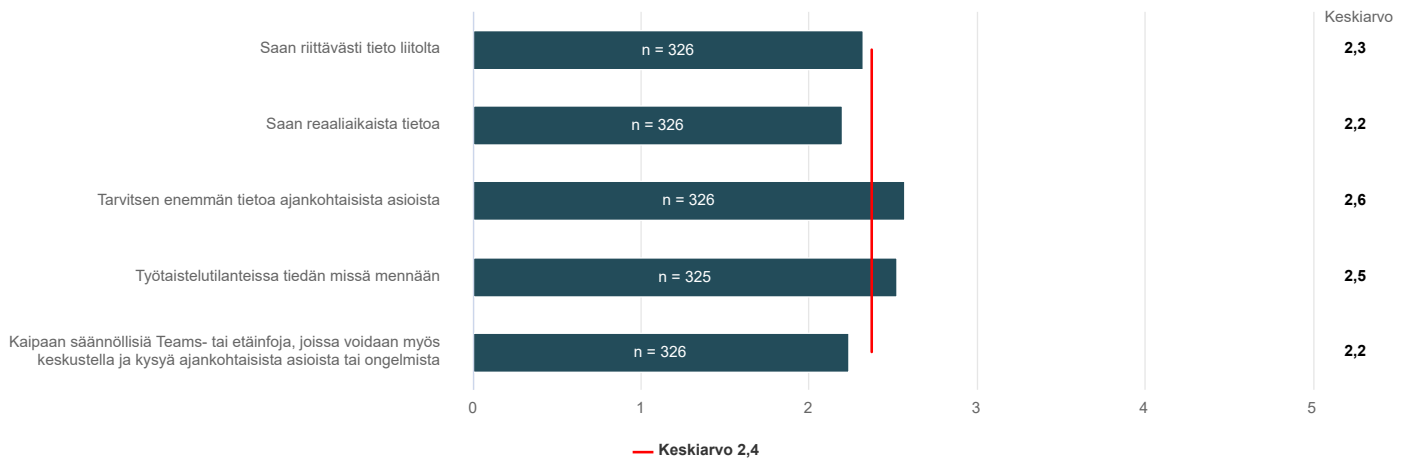
Vastaajien määrä: 324



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Saan riittävästi tukea liitolta	23,5%	41,0%	13,3%	18,2%	4,0%	2,4	2,0
Minulla on riittävä osaaminen	13,0%	51,1%	17,6%	14,9%	3,4%	2,4	2,0
Tiedän mistä saan apua tarvittaessa	43,0%	40,3%	7,7%	8,4%	0,6%	1,8	2,0
Hoidan kaiken yksin	9,0%	25,8%	11,5%	35,1%	18,6%	3,3	4,0
Minulla on työntekijöiden tuki	22,4%	45,6%	22,7%	7,4%	1,9%	2,2	2,0
Tarvisten lisää koulutusta	14,2%	32,8%	25,7%	22,3%	5,0%	2,7	3,0

10. Viestintä ja koordinointi

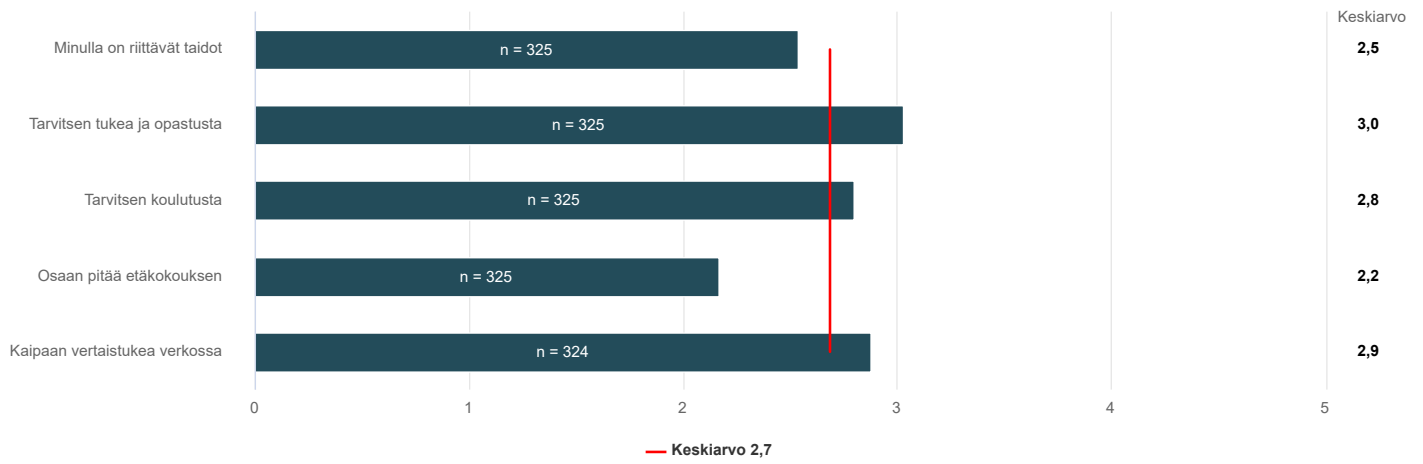
Vastaajien määrä: 326



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Saan riittävästi tietoa liitolta	20,9%	46,9%	15,0%	13,8%	3,4%	2,3	2,0
Saan reaaliaikaista tietoa	26,4%	47,8%	9,2%	12,9%	3,7%	2,2	2,0
Tarvitsen enemmän tietoa ajankohtaisista asioista	18,7%	34,6%	21,5%	21,2%	4,0%	2,6	2,0
Työtaistelutilanteissa tiedän missä mennään	16,3%	40,9%	21,9%	16,0%	4,9%	2,5	2,0
Kaipaan säännöllisiä Teams- tai etäinfoja, joissa voidaan myös keskustella ja kysyä ajankohtaisista asioista tai ongelmista	27,6%	39,0%	19,6%	9,8%	4,0%	2,2	2,0

11. Digiosaaminen

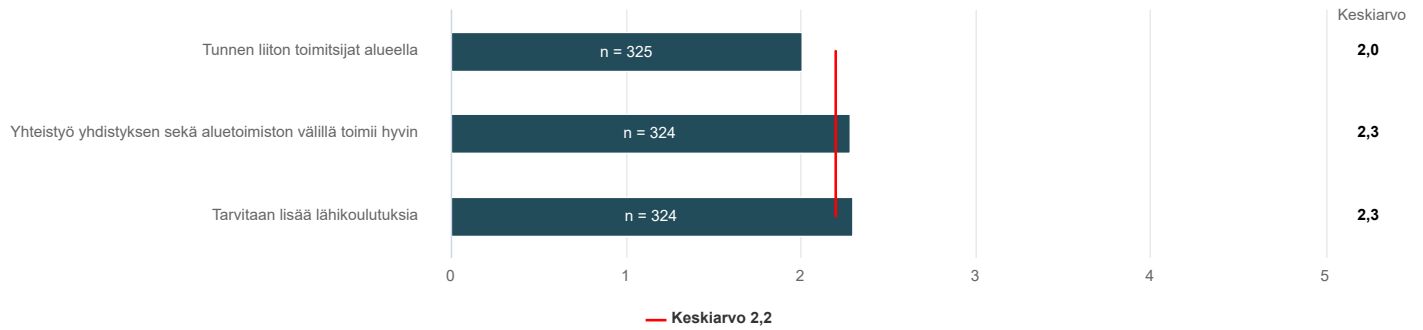
Vastaajien määrä: 325



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on riittävät taidot	16,6%	46,2%	9,9%	21,8%	5,5%	2,5	2,0
Tarvitsen tukea ja opastusta	8,9%	34,4%	11,7%	34,5%	10,5%	3,0	3,0
Tarvitsen koulutusta	15,1%	32,6%	18,2%	25,5%	8,6%	2,8	3,0
Osaan pitää etäkouksen	41,8%	28,0%	10,2%	11,7%	8,3%	2,2	2,0
Kaipaan vertaistukea verkossa	9,3%	34,0%	25,6%	22,2%	8,9%	2,9	3,0

12. Lähipalvelut

Vastaajien määrä: 325



	1 Täysin samaa mieltä	2 Melko samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Melko eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Tunnen liiton toimitsijat alueella	37,8%	41,2%	6,5%	11,4%	3,1%	2,0	2,0
Yhteistyö yhdistyksen sekä aluetuomiston välillä toimii hyvin	28,7%	35,8%	17,9%	13,6%	4,0%	2,3	2,0
Tarvitaan lisää lähikoulutuksia	25,3%	39,8%	20,1%	9,9%	4,9%	2,3	2,0

13. Millaisena näet yhdistyksen järjestämisen toimintaympäristön tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 159

Vastaukset
Pysyy oman yhdistyksen osalta samana
Pysyy melko samana, käytännössä tekoälyn tulolla voi olla vaikutusta siihen mitkä ammatit jatkossa ovat osa järjestämisalaa/toimintaympäristöä.
muuttuvanammutta toivottavasti kehittyvänä
Talousarvio ja yksityistäminen tulevat aiheuttamaan lisäharmia tulevaisuudessa.
Haasteita riittää, kun kuntamme talous on kuralla...
surkeana. koko ajan heikkenee koska liitto ei tee toimenpiteitä vaan myötäilee työnantajaa. Kovemmat otteet pitäisi ottaa käyttöön jatkuvien heikkennysten takia
Pidetään yhdistykset jää historiaan, aktiiveja on vaikea saada mukaan ja yhdistysten (pienien) mahdotonta toimia
Työntekijöiden ikääntyessä jäseniä jää kiihtyvällä vauhdilla eläkkeelle. Uusien työntekijöiden etsiminen haastavaa ja osittain hankalaa saada liittymään liittoon.
Toimintaympäristö voi pirstoutua, hyödyt pitää näkyä paremmin.
Det ser bra ut.
Ihan hyvänä.
Jäseniä, sekä aktiivia vähemmän. Teamsit ym. ei toimi, niinkuin lähitaamiset
huonon
yhdessä on parempi toimia
Kunnalliset palvelut siirtyvät yksityisille yrityksille esim. kiinteistöhoito, ruokahuolto ja siivous sekä toimistopalvelut (kirjanpito, laskutus, palkanmaksu).
Sekavana ja pirstaloituneena (kuten tällä hetkelläkin)
Haastavana
Melko hyvältä. Harmi että kaikki tupataan yhdistyksen harteille. Ennen oli muita vetäjiä ja rahaa käytettävissä projekteihin.
Vuoden alusta hyvinvointialueiden alettua luottamusmiestoiminta laajentui ja yhdistyi.En ole enää luottamusmies 1.4.2023 alkaen.
Haastavana ja paljon työtä edessä
--
Pitää kehittyä ja olla ajassa mukana. Uudistuminen on tärkeää. Yhdessä tekeminen on tärkeää ja uusien henkilöiden arvostaminen.
Alueet laajenee ja jäsenet ovat entistä enemmän hajallaan ja ympäri läänää. Kokoukset siirtyvät sähköisiksi, kukaan ei enää viitsi töiden jälkeen lähteä kokoukseen paikalle. Hallituksiin on entistä vaikeampi saada jäseniä.
En ymmärrä kysymystä
Korkeakoulutuksen rahoitus on aina maan hallituksesta ja eduskunnasta kiinni. Epävarmuus on aina ilmassa ja kenttä on yt-neuvottelujen kierteessä. Akavan kenttä on toivottoman sirpaleinen ja yks.op.alan sopimusallalla vain OAJ:llä on luottari. Akateemisesti koulutetut eivät vaan meinaa millään taipua SAK:laiseen liittoon.
Valtakunnallinen yhdistys tukee päälm asioiden eteenpäin viennissä. Sekaosastot ankalia tiedon välityksen kannalta
Yhdistys ja liitto yhdessä...ei erikseen
Tuulista tulee olemaan.
Huonona
Pysyy samanlaisena
Jäsenpotentiaali on suuri
Haasteellisena, kun on kolmen eri ministeriön hallinnonalalta jäseniä ja vielä valtakunnallinen yhdistys
Toimintaympäristö muuttuu haasteellisemmaksi koko ajan. Vertailua yksityiseen palveluntuottajaan hintojen osalta käydään kokoajan. Poliittinen ilmapiiri on Helsingissä myös haasteellinen. Liikelaistosten yhtiöittäminen tai sen suunnittelu on varmasti tulevaisuudessa edessä.
Erittäin muuttuvana
Haasteellinen..
Olen uusi yhdistyksessä, en vielä tunne sen toimintatapoja ollenkaan
Hyvin haasteellinen
Haastava
jäsenmäärä pienenee kun työllisten määrä yleensäkin pienenee, mutta edunvalvonta nousee yhä tärkeämpään asemaan.
Aika näyttää minkälainen se on tulevaisuudessa.
Pienissä kunnissa jäsenkato vaivaa, kun jäsenet eläköityy ja uusia jäseniä ei saada liittymään, menevät enemmän YTK:hon.
Ison ja sekavan . Työn täyteinen.
Työpaikoilla tapahtuva jäsenhankinta on myös tulevaisuudessa tehokas

Vastaukset
Pysyy samana
Näytettyä,kuihtuu ja vähenee.
Sekavalta
Uskon tulevaan! Sitoutuneisuus yhdistystoimintaan välillä haastavaa. Toiminta samojen yksilöiden vastuulla. Hyvinvointialueelle siirtyminen aiheuttanut isoja haasteita siirtyvien osalta. Palkanmaksu ym..ei toimi
Hyvänä
Melko samanlaisena kuin nytkin.
?
En osaa sanoa
hyvänä
Kuulun tuntipalkkaisten yhdistykseen ja eläköitymisten vuoksi toiminta lakkautuu kevään aikana. Alueellinen yhdistyminen toisen yhdistyksen kanssa on ainoa vaihtoehto.
Haastavana
Toimintaympäristö ei juurikaan muutu.
Tarvitsemme enemmän aktiivisia jäseniä
potentiaalisena ja kasvavana
en osaa sanoa
Hyvinkään ja Kellokosken sairaalat jatkavat toimintaa.
Pysyy ennallaan
Pelottaa, että ay-toiminta tulee entistäkin hankalammaksi ja tuleva porvarihallitus ei ainakaan tule helpottamaan toimintaa tai tukemaan sitä
Kasvava
Suhteellisen hyvänä
Jaa enpä osaa sanoa
Huonona. Rakenteellinen syrjintä on alkanut vaikuttaa muutoksena ja vastakkainasetteluna kaikkiin organisaatioiden toiminnassa. Istuma lakot ja työtaistelun eivät oikeasti ole juuri vaikuttaneet asenteisiin parantavasti. Tarvitaan uudenlaisia aseita toimintaan. Yritysten vastuuttomuus ja vastuun välttäminen on oikeasti johtanut isoihin ongelmiin kun sitä katsoo kertakäyttö kulttuurin kautta. Työntekijöiden vaihdettavuus johtuu ahneuden maksimoinnista ja hyväksikäytöstä. Työntekijät ovat vain imettävisssä kuiviin ja vaihdetaan uusiin taloudellisten ja tuotannollisiin syihin perustuvien mahdollisuuksien rajoissa. Rakenteellista syrjintää siis. Vastuuton toiminta on sen takia mahdollistanut syrjinnän kaikilla sektoreilla. Tämä ongelma on yhteiskunnasta riippumaton sitä esiintyy kaikissa toiminnoissa ja siihen pitäisi puuttua ensi sijaisesti heti. Asian tärkeys osoittaa miten yhteiskunnan rakenteisiin pesiytynyt vastuuton välinpitämättömyys on poliittisesti arka aihe. Valtion työpaikoilla on käynnissä vastaava ilmiö ja syyt löytyy puheiden ja tekojen kautta asenteista. Mielestäni tähän ongelmaan pitää alkaa puuttumaan median, päättäjien ja yritysten johdon kautta. Vaikutus on asian esiin Tuominen koko yhteiskunnan rakenteiden korjaamiseksi. Vaikeaa muttei mahdotonta. Tieto lisää tuskaa ja asian esiin tuominen on tärkeä. Vaikutus alkaa näkyä hitaasti mutta sitä pitää viedä kouluihin ja oppilaiden sekä kaikkien tietoisuuteen työpaikoilla ym. Media on avain asemassa kun halutaan saada näkyväksi suurin epäoikeuden mukaiset rakenteelliset syrjintä kulissit. Työssä on paljon ihmisiä jotka kohtaavat asenne syrjintää paljon ja siitä vaikeneminen pitää katkaista. Ääntä ja tekoja asian eteen pitää tehostaa vain siten etuja voidaan jatkossa puolustaa yhteistyöllä paremmin. Kiitos.
Haastellisenä, toimijoita ei meinaa saada...
Haasteelliselta. Yhdistyksen toimialoilla ei juuri ole lakisääteisiä palveluita, joten leikkuri iskee helposti, vaikka kaupungin budjetissa olemme kärpäsen jätösten kokoinen. Meidän aloja tulisi pystyä lobbaamaan tehokkaammin porvaripäättäjien suuntaan ennaltaehkäisevinä mm syrjäytymistä vastaan ja sotemaksujen nousuja vastaan.
Meidän yhdistys on tosi pieni, että toivoisin, että saisimme uusia jäseniä kuntapuolelta yhdistykseen. Näin meillä olisi paremmat mahdollisuudet toimia.
Yhdistyksen toiminta on hiipumassa. Focus on epäselvä ja jäsenet eivät osallistu yhdistyksen toimintaan muuten kuin retkillä.
Tuntuu että luottamushenkilöitä tarvitaan kokoajan enemmän monessa asiassa ja paikassa. Ajantasalla pitäminen ja pysyminen on tärkeää.
Heikolta. Yhdistys toimii tällä hetkellä matkatoimistona.
Vahvana ja järjestämisalallamme on jatkuvasti töitä
Föreningen är pressad ekonomisk p.g.a de sänkta medlemsintäkterna. Allt detta på grund av beslutet att sänka medlemsavgiften, men man tog inte i beaktning på hur stor påverkan detta har för de små föreningarna. Detta kommer att resultera i att de framtida föreningsområdena kommer att växa geografiskt när de små föreningarna inte har ekonomisk bärighet. Större geografiskt område riskerar att försämrta servicen till medlemmarna och även att försvåra det för de svensktalande, när dessa föreningar tvingas att slå ihop med en större förening, där finskan är majoritets språk. Så framtiden ser arbetsdryg ut! Det kommer att vara svårt att få nya aktiva som vill arbeta med detta i framtiden.
Edelleen hyvin moninaisena sekä työnantaja- että tes-kentällä.
Hajanaista toimintaa ja paljon muuttuvaa asiaa.
Koivasti muuttuva ympäristö
Haasteellisena. Aktiivien vähäisen määrän vuoksi
yhdistyksellämme pitäisi olla pidemmän tähtäimen visio yhdistyksen toiminnasta
Sekalaisena
Hankala jos ei saada tekijöitä lisää
Nyt ja jatkossa: Haastavaa, super ja tehy vie.
Ongelmissa jos nuorempia työntekijöitä ei kiinnosta liittyä ammattiliittoon
Hyvänä, sillä työpaikallamme ei ole tiedossa henkilöstöön vaikuttavia vähennyksiä tulevaisuudessa.

Vastaukset

Haasteita tulee olemaan säästöpainneiden ja työn kuormittavuuden lisääntymisen myötä. Palvelujen ulkoistaminen ja yksityistäminen puhuttaa kentällä, epävarmuus ja muutosten myötä tulleet toiminnanmuutokset haastavat. Yhdistystoiminnan näkökulmasta työnkuormittavuuden lisääntymisen näkyy mm. jäsenten passivisuutena.

Ei suuria muutoksia näkyvissä.

haasteellisena

Haastavana. Liittoon kuuluminen ei ole enää nuorten mielestä välttämätöntä.

Hyvänä mahdollisuutena

En osaa sanoa

Elinvoimaisena ja jätjestäytyneenä. Paljon on tekemistä varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien palkkojen ja työolosuhteiden eteen lähitulevaisuudessa!

behålla små föreningar-inte slå ihop

Paljon tapaamisia etäyhteyksillä. Pitkät matkat. Työnantajan ajankäytön vaatimukset hankaloittavat lähitapaamisia. Jatkuvassa muutoksessa mukana pysyminen tuo haasteita. Työtehtävien muutokset ja lainsäädännön muutokset.

Tarvitsemme lisää jäseniä, aktiivisia. Silloin kaikki olisi hyvin.

Pysyy ennallaan, jäseniä tulee koko ajan lisää

Osittain epävarmana. Yhdistykset pienenee, apua esim. yhdistymisissä ei oikein tunnu olevan tarjolla.

Toimintaympäristömme on hankala, olemme hajallaan koko Suomen alueella,

Aluetoimistojen yhdistyminen on kyllä edelleen vaiheessa mielestäni.

Toimijat loppuu ja edessä voi olla yhdistymisiä

Lisää jäseniä jotta edunvalvonta pysyy 5 pv

huonona, aluetoimisto ajaa alas kaikki pienemmät yhdistykset, elävät oman napansa ympärillä ja kiertävät kehäänsä "ystäväviensä" kanssa

Haastetta saada yhdistys toimimaan isolla alueella, niin että kaikki kokee yhdistyksen läheiseksi

Toimintaympäristö tulee kasvamaan entisestään ja meidän haasteina ja haasteena tulee olemaan kaikkien jäsenten tavoittaminen toimintaamme mukaan.

Järjestämisaala on selkiytymässä.

Laajana, monipuolisena ja vaativana.

Pirstaloituneena

Haastava, Lapin hyvinvointialue on suuri

Taloudellisesti tiukkaa tulee olemaan ja vaikuttaa työntekijöihin tehtäviin ja työssä jaksamiseen.

Ytk:n halpuus vetää porukkaa pois ammattiliitoilta. Ihmiset eivät koe tärkeäksi kuulua liittoon.

Suuri potentiaali saada uusia jäseniä

Heikolta

Alue on todella laaja, ja aktiiveja liian vähän

Alue on todella iso haasteita riittää

Laajenee ja vahvistus sitä mukaan kun toiminta vakiintuu ja aktiiveja osallistuu aktiivisesti

Muuttuu monialaiseksi järjestysalaksi, yhdistyksiä kaatuu toimijoiden puutteesta

Jäsenmäärä kasvaa koko ajan.

Lähempänä jäseniä kentällä ja aktiivitoiminnoissa, yhdessä tekemistä.

jäsenet vähenee, mutta toimintaympäristö pysyy

Muutos on jatkuvaa

Yksityistämiesn vuoksi työympäristö kapenee. Jäsenmäärät putoavat kokoajan, nuoria ei kiinnosta ay asiat.

hankala, ihmiset tarvitsee innostaa toimintaa

Jäsenmäärän säilyttäminen haasteena. Lisäksi uusia aktiiveja on vaikea löytää.

Kuntasektorin työntekijät eläköityvät kovalla vauhdilla. Etätö alalla lisääntyy, niillä aloilla, joilla se on mahdollista järjestää - työntekijät tarvitsevat erilaista tukea työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen.

hyvänä

Digitalisoituu.

Edelleen yhtä laajalla alueella.

Pysyy samanlaisena jatkossa. Kuntaan jääneet palvelut jatkuvat samaan malliin.

Muuttuvana

Digitaalisena.

Yhdistys ei toimi niin kuin ehkä pitäisi, muutoksia toivottavasti on tulossa.

Vastaukset

-

Vielä lisää tehokkuutta toimintaan.

Töitä riittää, tekijöistä alkaa olla pula

Vakaa, mutta asiat ovat vaativia.

Yksityiset toimijat tulevat kaupunki kuvaan kun ulkoistetaan tukipalveluita

Kuntien tulevaisuus on vielä arvoitus.

heikohkona

Muuttuvana. Ha, yhdistys rakenne ja koko työmarkkinakentän muutokset

En ymmärrä kysymystä

Jos uusia aktiiveja ei saada, yhdistys joudutaan yhdistämään suurempaan yhdistykseen.

kurjistuvana ja siksi valtion pitäisi panostaa

Haasteita riittää, jäsenten hankinta, on kilpailua muiden työpaikalla toimivien ammattijärjestöjen kanssa

Stort område, utmanande trots heldids huvudförtröendeman, språk, många yrkesgrupper mm

Huolestuttavana

Kunta-ala supistuu ja näivettyy.

y.sos.tessin puolella ongelmallista on se, että entinen kv tes on suuremmassa roolissa yhdistyksessämme. y.sos.tessin alaisuudessa olisi hyvä olla ihan oma yhdistys. Hyvinvointialueiden myötä on myös saleista tullut turhan suuria jotta voisivat palvella paikallisten yhdistysten jäsenistöä.

Yhdistyksen järjestämisala on tällä hetkellä laaja, jos saadaan alajaosto, yhdistys on hyvinkin toimiva

Ttea haastava

Isoja muutoksia on varmasti tulossa ja niihin pitäisi pystyä varautumaan

Haastavana. Uhkana yhtiöittämiset ja jäsenkunta hajallaan

Aluetoimistosta ei saa apua, ainoastaan yksi henkilö on siellä joka auttaa ja osaa auttaa.

Laajat hyvinvointialueet ja jäsenet hajallaan ympäri laajaa aluetta tuo haasteita.

Haasteita tulee olemaan mm palkan maksu

Muuttuvana.

Vaikealta.

Hyvinä, tulevaisuuteen luottavana.

Kuihtumaan päin.

Uusien nuorempien jäsenten innostaminen mukaan toimintaan haastavaa vanhojen jäädessä pois.

Itse en aio jatkaa koska homma ei toimi, eikä sitä nähdä ylemmällä tasolla.

Hiipuu pikkuhiljaa, ilmasto hömpötys lopettaa työt monelta.

14. Minkälaista tukea tarvitsisitte liitolta tulevaisuuden toimintaympäristössä?

Vastaajien määrä: 142

Vastaukset
Useamman yhdistyksen edunvalvonnan hoitaminen hallitusti ja liiton linjauksia noudattaen
Muutos on jatkuvaa ja kiihtyvää, liiton pitää kyetä reagoimaan nopeammin sekä ennakoimaan tulevaa siten että myös kenttä on tietoinen ja tekemisessä mukana, kentältä ne uudistukset ja työnantajan ylilyönnit kuitenkin tulee. Lakiapua pitäisi saada edes neuvovaa helpommin.
oman työpaikan yhdistyksen koulutuspäivää
Oikeudelliset palvelut
Alue toimisto voisi järjestää alueellisia infoja teamsissä. Voisi poimia hyviä/huonoja esimerkkejä esim. järjestelyvaraneuvotteluista...
oikeanlaista koulutusta
Edunvalvonnallisissa, jäsenhankinnassa ja yhteiskuntavaikuttamisessa.
Kuinka tavoittaa ihmisiä muuttuvassa ympäristössä.
Mera tid för att göra det som är viktigt för medlemmarna i stället för att byråkratiskt överjobba föreningsverksamheten.
Rahallista tukea jos saataisiin esim. jäsentapahtuma päivään. Kerran saimekin niin otettiin ns. soppatykki...
Edellämäinitut asiat
en tiedä
tietoa tietoa ja infoja.
Enemmän kampanjointia kunnallisten palvelujen säilyttämiseen.
Jäsenlistaukset/jäsenyydet tulisi käydä läpi. Jäseniä väärissä yhdistyksissä, edunvalvonnallisesti monia ei voi auttaa (väärä tes)
Työnohjausta
Mukana koulutuksissa, kamppanjoissa, innostamassa hallituksen työtä
--
Koska kaikki eivät ole uudistuskyykyisiä olisi hyvä tehdä aikarajoja tms joka työntää yhdistyksiä hieman oikeaan suuntaan. Koska jos mikään ei muutu emme saa tulevaisuudessa enää jäseniä.
Pitäisi miettiä miten saataisiin hallitukseen tulevaisuudessa jäsenet, miten saada toimijoita ja talkoolaisia porukkaan mukaan. Mikä on se porkkana, jolla porukat sitoutetaan?
Työpaikkakäyntejä, koulutuksia
Profilointia asiantuntijatyöhön välillä - nyt on puhtaanapito ja sote kiitos huomattu ja huomioitu. Alamme näyttäytyä hallintoasiantuntijoiden mielestä väärältä liitolta.
Tiivistä yhteistyötä ympäri Suomen eri paikkakunnilla, jossa työpaikkojamme.
Tiedon saanti
Varmaankin lähi oopetusta, tiivistä yhteistyötä.
Tukea ei saa ollenkaan tällä hetkellä...
Yhdistysten toimijat ovat vähissä
aluetuomiston ihmiset tulisivat alusta lähtien tutuksi että tietäisin mistä saan avun tarvittaessa.
Hallituksen koulutuksiin
Nopeaa kykyä reagoida ja auttaa yhteiskuntavaikuttamisessa ja käynnistää tarpeen vaatiessa myös vahvoja työtaistelutoimia. Liiton tulisi panostaa Helsinkiin enemmän resursseja, koska Helsingissä tapahtuu paljon ja nopeasti asioita, jotka vaikuttavat negatiivisesti jäseniimme. Helsingissä yhden liikelaitoksen jäsenistön määrä voi vastata, joidenkin kaupunkien koko työntekijä määrää.
Tukea tavoittaa jäsenistöä
Käytännön tukea ja neuvoja ajankohtaisiin asioihin
paljon apua niin järjestötoiminnassa kun etuvalonansa.
Aktiivisempaa otetta
valtakunnallista näkyvyyttä, mediaseksikyttä!
Jäsenet hajallaan niin saataisiin tietoa missä kaikki jäsenet on. Luottamusverkostoon tukea laaja verkosto kakki on niin suurta.
paljon viestittelyä jäsenille sähköisesti, näkyvyyttä medioissa ja sosiaalisessa mediassa jotta liiton asiat tulee väkisin tutuksi ja niihin on helppo työpaikoilla sitten henkilökohtaisesti tehdä jatkotyötä.
Tarvittaessa saatavilla oleva tuki tarpeellinen
Läsnäoloa ja jalkautumista.
termien ja käytänteiden selvittäminen
Jos ulkoistetaan kuntien toimintoja, niin haaste jäsenkato. Parempia jäsenhankintojen kampanjoita, jäsenmaksujen palautukset paremmiksi sillä pienemmillä yhdistyksillä vaikea saada uusia jäseniä, isot porskuttaa. Jos ulkoistamisia tulee. Mediaan näkyvyyttä ja ilmaista kampanja materiaalia yhdistyksiin. Nyt shopissa tavarat loppu, kalliita!!!!
Valtion määräaikaaisuudet ja esitysten tekeminen joka liittyy esim. hälytysrahan nostoon
?

Vastaukset

Tietoa 

-

Askelmerkit toiminnan lakkauttamiseksi on jo sovittu toimitsijan kanssa ja hän tulee paikalle kokoukseen.

Tiedottamiseen

En osaa sanoa.

Hallituksen johdon paikallisesti kehittämistä. Meillä ainakin osa on vain "kulissa" ja pari pyörittää asioita

käytännön esimerkkien käymistä, koulutusta

en osaa nimetä yhtä asiaa

Eläkkeelle siirtyvän neuvontaa ja opastusta.

Tarvittaessa asiantuntevuutta

Liiton pitäisi vieläkin enemmän pitää meitä esillä ja esim. voisi näistä tes-neuvotteluista informoida mediassakin enemmän

Lähi kontakteja

Lisäkoulutusta järjestöosaamiseen ja ihmisten kohtaamiseen

Järjestää koulutuksia tulla paikanpäälle

Asioiden esiin nostaminen työpaikoilla ja mediassa sekä päättävissä elimissä valtion johdossa. Tämä pitää olla hyvinvoinnin takia heidänkin intressi eikä asiat muutu jos niistä vaietaan. Rakenteelliset syrjinnät ovat yhteiskunnan suurin epäkohta ja vaikuttaa hyvinvointiin paljon.

En vielä näin aloittelevana tiedä. Katsotaan :)

Ymmärrystä alojamme kohtaan. Pienet ammattialat mutta toistaiseksi erinomaiset järjestäytymisasteet JHL:n.

JHL:n näkyvyys olisi tosi tärkeää! Ajattelisin, että pienilläkin asioilla sitä saataisiin tehtyä esim. liitto lähettäisi yhdistyksille tavaroita, mitä voisi jakaa jäsenille (kyniä, huiveja, avaimenperiä yms.). Varsinkaan nuoret työntekijät eivät tunne liittoja, niin he pystyisivät näistä bongaamaan nopeasti, että missä liitossa muut työntekijät ovat.

Vahvempaa otetta edunvalvontaan ja aktiivista yhteyden pitoon yhdistyksien kanssa.

Minusta meillä kaikki toimii hyvin. On itsestä kiinni kuinka kiinnostunut asioista ja yhteistyöstä on.

Tunti tessin puolustaminen. oman työn puolustaminen.

Alueoimistolta pitää olla nimettyä henkilö joka on yhdistyksen lähiapua/neuvoja. Ja sellainen joka tuntee sopimusalat, työpaikat ja yhdistyksen henkilöt

Information och utskick av alla dess slag, även hemsidan och kurser. Samma på svenska som finns på finska! Dessutom för att komma in i den framtid som vi nu redan befinner oss i. Så är det nog dags att ovan nämnda exempel även ges ut i Engelska. Det skulle bara öka möjligheten för att locka nya medlemmar!

Yksityisen alan moninaisessa toimintaympäristössä toimimiseen.

Enemmän lähikoulutuksia ja esim keskusteluiltoja.

mm. lakiapua ja neuvontaa

Enemmän ohjausta yhdistysten toimintaan

yhdistyksemme hallitus tarvitsisi tukea toiminnan monipuolistamiseen

Yhteistyön parantamista yhdistysten välillä.

eos

Koulutusta ja neuvoja ongelmatilanteissa.

Järjestäytymiseen.

Johdonmukaisempaa ja jonkin näköistä alkukartoitusta, että osaisi noukkia oikeita asioita. Nyt liiton puolta aikamoista sillisalaattia ja ei kokonaisuus hahmotu.

Tukea ja työkaluja yhdistysyhteistyöhön. Selkeyttä ja yhdenmukaisuutta toimintamalleihin.

Liitto voisi ottaa kantaa ja avustaa yhdistyksiä työnantajan asettamien ohjeiden laillisuuden selvittämisessä. Tällä hetkellä emme saa mitään apua mihinkään asiaan.

lähitapaamisia kolleegoiden kanssa

joitakin etuja voisi olla vain liittoon kuuluvilla (rahalliset)

Monipuolista koulutuksen ylläpitoa

Kaikki koulutus on tervetullutta

Kaikenlainen tuki, mikä vaan edesauttaa jäsentemme jaksamista näissä ammateissa.

intressebevakning

Ajankohtaisen tiedon helppo saavutettavuus. Jämäköitä neuvotteluja työntekijöiden hyväksi. Aktivointia jäsenistölle, heidänkin on syytä herätä käyttämään omia etuja koskevia asioita.

Yhteistyö

Olisi hyvä jos lakipalvelun tukea saisi pienemmällä kynnyksellä

Sopimusasiat

Vastaukset

ks. edellinen vastaus

Miten kootaan porukat kasaan!

Kyllä koen, että uuden yhdistysrakenteen tilanteessa olen aika yksin puheenjohtajana (osaavia aktiiveja siirtyi hyvinvointialueelle), uutena pääluottamusmiehenä koen olevani täysin yksin.

Ihan vaikka joskus kyselyä mitä kuuluu

Koulutusta ja tukea muutostilanteisiin

XTietoa ja tuea esim. järjestelyvara neuvotteluihin oikeaa koulutusta

ottaisivat huomioon muutkin yhdistykset kuin aluetoimiston lähilyhdistykset

Mitä keinoja olisi tavoittaa alueen kiikki jäsenet ja saada heidät mukaan toimintaan?

Liiton asiantuntijat voisivat jalkautua alueelle nykyistä aktiivisemmin. Mm. koulutuksia tulee tuottaa alueella aiempaan enemmän. Ei ole tarkoituksenmukaista, että osallistujat matkustavat aina pääkaupunkiseudulle. Kouluttajien tulee jalkautua alueelle. Tämä on myös ekologisempi vaihtoehto.

Tukea edunvalvontaan ja koulutuksia.

Tulevaisuudessa tulee pulmia aktiivien löytymisessä ja yhdistysten toimimisessa, nähtävästi vapaaehtoistyö ei enää ole riittävän mielekästä ja houkuttelevaa.

Aluetoimiston kanssa yhteistyötä

Tukea jaksamiseen.

Työnohjausta ja jalkautumista kentälle

Miten saada uusia aktiivia

Yhteistyötä,koulutukset

Ajanmukainen tiedotus tulevista neuvotteluista tai huomioitavia asioita Tes tulkinoissa

Kuinka saadaan nuoret ja eri-ikäiset kiinnittymään yhdistyksiin

Varmistamaan asianmukainen edunvalvonta

Ideoita ja läsnäoloaj äsenten toiminnallisiin tapaamisiin. Opastusta eteenpäin

Järjestämistä ja ongelmien ratkaisua.

laki apua

Paikallisia parin päivän koulutuksia.

ei osaa sanoa

Lyhyitä teams palavereita ajankohtaisista asioista.

Apua tapahtumien järjestämiseen ja enemmän jäsenhankintamateriaalia.

Täsmä koulutuksia ajankohtaisiin asioihin. Esim. toimintaympäristöjen muutokset, lakimuutokset...

En osaa sanoa.

Koulutusta ja tukea toimintaan.

-

Jatkuvaan muutokseen ja tällä hetkellä virkamiesjohdossa käsitellyssä oleva monituottajmalli jos sellaista ruvetaan toteuttamaan. Muutoksessa on myös johtosääntö, hallintosääntö ja yhteistoimintasääntö ym.

Nopeampaa tiedonvälitystä! Kaikki ei tarvitse olla aina loppuun asti valmista kun tiedotetaan vaan tietoja voi täydentää. Tässä häviämme muille liitoille

Selkeät sivut josta löytyy oheistusta esim. paikallisneuvottelupyynnön tekemiseen

Ajankohtaista täsmäkoulutusta ja tiedottamista.

Mukana kulkemista.

Muutosten käsitteleminen, toimintaympäristön muutokset

Yhdistyksessä monta ammattia, joka haastaa koulutuksen järjestämistä.

Uusien toimijoiden myötä tarvitaan tukea paljon luottamusmiesasioissa.

yhteiskuntavaikuttamista, laintulkintaa (ei substanssilain vaan valtiorhallintoa koskevien yleisten lakien tulkintaa)

Esim. aluetoimiston edustajan osallistuminen kokouksiin / kokoukseen. Voisi markkinoida liiton toimintaa laajemmin ja jäsenhankinnan tärkeyttä. Tärkeää myös siksi, että jatkossakin löytyy yhdistykseen aktiivitoimijoita.

Koulutusta ja suunnittelu apua miten edunvalvonta saadaan pidettyä hyvänä ja laadukkaana

Kunta-alaa pitää saada houkuttelevammaksi että kuntiin tullaan töihin

Selkeä tieto siitä kehen liiton puolella voi olla yhteydessä pulma tilanteissa.

Liitto? voisi miettiä, kun yhdistyksen säännöissä sanotaan, että luottamusmiehet voidaan sulkea pois hallituksen kokouksista, onko tämä hyvä. Tieto ei ainakaan kulje kunnolla yhdistyksen ja luottamusmiesten välillä, koulutuksia jää väliin, jos et ole itse tarpeeksi aktiivinen

Atk ja jaksamista tarviis lisää

Vastaukset

Koulutusta ja neuvoa. Netikeskusteluja muiden luottamusmiesten kanssa.

Että uusi jäsen pääsisi nopeasti kirjoille liittoon. Nyt on mennyt 3kk kun yksi teki hakemuksen eikä vielä näy

Helpottaa niiden aktiivien toimintaa, jotka vielä ovat jäljellä, eikä päinvastoin lisätä heidän työtaakkaa. Miten juuri nyt on käymässä.

Rahaa, että voidaan järjestää jäsenille paremmin jotain.

Valmiita toimintamalleja esim. tiedottamiseen.

Koko toimintakenttää tulisi uudistaa. Yhdistykset laahaa menneissä vuosissa.

Keinoja siihen millä laajentaa toimintaympäristöä ja kiinnostavuutta.

Haluaisin vain auttaa ihmisiä joita kohdellaan työssään epäreilusti mutta tuntuu etten saa siihen tarvittavaa opastusta taikka apua että osaisin toimia itsenäisesti.

Ei auta liiton tekemiset kun työpaikat häviää.

15. Millä keinoin varmistetaan saumaton yhteistyö yhteisjärjestöjen ja aluetoimistojen välillä?

Vastaajien määrä: 128

Vastaukset
Teams ja yhteisiä kokouksia.
saman katon alle
?
Että henkilöt ovat tavoitettavissa.
Tapaamisilla ja asioista keskustelemalla. Pelkkä netin kautta tiedottaminen ei riitä.
God kommunikation mellan ägarföreningarna och de regionala kontoren löser allt.
Välillä voitaisiin tulla aluetoimistolle käymään. Jolloin edes hallituksemme väki tapaisi aluetoimitsijat.
Lähitapaamisia...
Tutustuminen toisiimme, että ketä kummassakin toimii
en tiedä
?
Tähän en osaa sanoa mitään.
Järjestetään sitä yhteistyötä, kuten aiemmin oli silloisen aluepäällikön organisoimana (Rune Takamaa)
Vaikea kysymys
Aikaa aluetoimistoille, enemmän työntekijöitä. Vierailuja puolin ja toisin.
en osaa nyt tähän vastata
--
Hyvät yhteyshenkilöt, yhteisiä tapaamisia, koulutusta
Kuukausittaiset tapaamiset web:ssä ja helppo tavoitettavuus tarvittaessa.
Se on mielestäni Ok nyt
Avoimella tiedotuksella, tiedon pitää olla helpossa yhdessä paikkaa saatavilla.
Pitämällä yhteyttä aktiivisesti
Vilkas vuoropuhelu puoli ja toisin.
....
ainakin kun itse olen uusi luottamusmiehen niin en tiedä oman yhdistykseni yläpuolella olevasta väestä oikein mitään.jotka ehkä osaisivat auttaa kinkkisissä asioissa.
Neuvottelevat yhteisjärjestöt(Helsinki ainakin) tarvitsisivat aluetoimistolle ns "oman työntekijän", joka pystyy olemaan apuna koko ajan haasteelliseksi muuttuvassa edunvalvontaympäristössä. Tämä työntekijä pystyisi tuottamaan materiaalia ja esimerkiksi erilaista taustatutkimusta tehdä keisesteistä riippuen. Tämän työntekijän tulisi tuntea kyseisen kaupungin toiminta, neuvottelukulttuuri ja yhdistysrakenne erityisen hyvin. Myös nopea lakiapu olisi erityisen tärkeää Yhteisjärjestöjen edunvalvonnalle.
Yhteisten toimintatapojen varmistaminen, ei kuppikuntaisuutta
Yhteistyön parantaminen..esim. osaston hallitukseen osallistuminen
Joku tietty taho ottaa vastuun yhteyden ylläpitämisestä
yhdistyksemme ei kuulu yhteisjärjestön
aluetstot pysyvät lähellä jäseniä ja luotsikoita. tstot ovat auki ja työntekijät tavattavissa. Nykyinen "sovittaessa" on huonoa palvelua ja mainosta!
Säännölliset tapaamiset yhdistysaktiivien kanssa ja alueryhmän jalkautuminen yhdistyksiin.
Aluetoimiston väen täytyy olla helposti lähestyttäviä, samoin luottamusmiehen. Työpaikkakäynnit tekee nimistä ihmisiä.
Hyvällä viestinnällä ja suunnitelmallisuudella siitä hyvää saadaan.
En osaa sanoa
Yhteistyö. Yhteiset tapaamiset, ettei kasvat pääse unohtumaan. Paikalliset Aluetoimistot yleensäkin plussaa. Itsen tuskin tulisi lähdettyä Turkuun, kun Porissa ollaan.
Tapaamisia, jalkautumista, läsnäoloa.
Aluetoimistolle enemmän oikeita asiantuntijoita. Nyt heidän aika kortilla.
Sähköposti, ainakin minut tavoittaa sitä kautta parhaiten. Myös se on ollut mukavaa kun aluetoimistolta on soiteltu ja kyselty kuulumisia
?
Yhteisiä kokoontumisia/tapaamisia. Jossa opitaan tuntemaan toisemme. Asioista puhuminen/ yhteyden pito.
yhteistoiminta

Vastaukset

Tiedottaminen ja koulutus. Mutta olisi hyvä jos nämä tapahtuisivat päivällä eikä iltaisin ja pitkienkin ajomatkojen päässä. Viikonloput täytyy olla vapaat ja omalla alalla talvisin on hankala päästä lähtemään koska yleensä auroamiset vievät paljon aikaa ja päivät ovat pitkiä. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla toimitsijan jalkautuminen useammin pienemmille paikkakunnille mahdollisuuksien mukaan esim. kuukausipalaverin aikaan.

Yhteydenpito tarvittaessa puolin toisin

Tiedottaminen ja lähikohtaukset

onko tarpeellista ?

hyvällä hengellä ja avuliaisuudella

en tiedä

Säännöllisiä tapaamisia voisi järjestää, että tultaisiin tutuiksi molemminpuolin

Hyvä kysymys?

?

Olisiko kk kokoontumiset

Tietojen jakaminen ja yhteen hiileen puhaltamalla saadaan enemmän aikaa kuin kilpailamalla jäsenistä.

Aluetoimiston osaamisen kehittämiseen tulee panostaa lujasti. Tällä hetkellä huutava pula niin sopimusosaamisesta, lakiosaamisesta, tapahtumien järjestämisestä, markkinointi- ja tiedotusosaamista sekä kovan edunvalvonnan osaamisesta. Rekryjen tulisi olla auki kaikille. Aluetoimistojen tulisi olla avoinna silloin kun yhdistykset heitä tarvitsisivat eikä silloin kun liiton työntekijöille sattuu sopimaan.

Toimitsijoiden pitää olla aktiivisia yhdistyksen suuntaan ja kohdata heitä kasvokkain.

Riittävä yhteydenpito, ja vierailut

Hyvällä yhteistoiminnalla, tekemällä ihmiset tutuiksi toisilleen.

yhteisjärjestön ja aluetoimiston välinen yhteys on mielestäni hyvä. Rakentava, kuunteleva ja keskusteleva

En tiedä. Kaikki yhdistykset eivät kuulu yhteisjärjestöihin.

Enemmän lähikontakteja.

En osaa sanoa.

Yhteiset koulutukset. Aluetoimistojen näkyvyys

Toimii jo nyt hyvin. Yhteistyö on tiivistä.

valtakunnallisilla järjestöillä pitäisi olla oma 'aluetoimisto', jossa asioita mietittäisiin valtakunnallisen toiminnan näkökulmasta

Rehellisyydellä, avoimuudella, epäitsekkyydellä ja toisten työn kunnioittamisella.

Tapaamiset live/teams

Eos.

Jalkautuminen, säännöllinen yhteistyö.

Säännöllisellä viestinnällä ja yhteisillä pelisäännöillä. Näkisin, että yhteistyön toimivuutta tulisi valvoa ja arvioida keskustoimiston toimesta.

Säännöllisiä tapaamisia/ yhteydenpitoa

mitä apua yhteisjärjestö saa aluetoimistosta!

alueiden omat koulutukset

Viestittämällä, tietoa jakamalla niinkuin tähänkin asti.

Riittävä yhteistyö ja tiedottaminen

Enemmän kanssakäymistä ja yhteisiä tapaamisia!

kontakti sinsemellan

Avointa vuoropuhelua monilla kanavilla. Aktiivisia ihmisiä, joilla on kokemusta eri aloilta ja visioita tulevasta.

Yhteistyöllä ja keskustelun ylläpitämisellä

Vaikea sanoa.. tapaamisia, ryhmien perustamista

Säännölliset tapaamiset ja etätapaamiset myös

Meillä ei ole yhteisjärjestöjä

Sen kun tietäis, heitä ei kiinnosta muu kuin hyvinvointialueen asiat, kuntapuoli on jäänyt ihan lapsipuolen asemaan. Jäsenet vaihtavat liittoa kun heidät pakkoliitetaan isoihin kaukaisiin yhdistyksiin ja unohtetaan sen jälkeen heidän olemassa olo. Aluetoimistolle valittu henkilöitä joilla ei ole mitään edunvalvontaa taustaa ei tietämystä kuntapuolelta, kaikki asiat pitää opetella alusta alkaen eivätkä osaa vasta suorilta mihinkään asiaan.....oi niitä aikoja kun osaamista oli aluetoimistoilla silloin ei tehty politiikkaa niinkuin nykyään tuntuu olevan tärkein tehtävä.

Aluetoimiston lisää henkilökuntaa, jotta ehtivät auttamaan ja tulemaan paikan päälle.

Tiedonkulun välittämisellä ja yhteistyöllä sekä säännöllisillä tapaamisilla.

Ei kokemusta yhteisjärjestöjen tilanteesta.

Hyvät pelisäännöt ja yhteiset tavoitteet.

Vastaukset

Palaverit ja kokoukset keskenään

Iltapäiväkahvit. Vapaa keskustelu eikä aina vain ađuetoimiston omaa toimintasuunnitelman ylläpitoa kuten jäsenhankintaviikot ja niistä kalvosulkeiset.

Enpä osaa sanoa

Yhteydenpito ja vuorovaikutus.

Yhdessä tekemisen innostamiseen. Yhdessä tekemistä, keskusteluja

Tiukempi yhteys

Enemmän tapaamisia ja tempauksia. Yhdessä tekemistä

aluettoja ei vähennetä ja ne olisivat jopa auki jäsenille

Aluejärjestö tulee mukaa arkiseen toimintaan.

Koko aluetoimiston väki jalkautuu kentälle.

hyvillä ihmisillä

Selkeät peliohjeet yhdistyksille, kuka auttaa minkälaisissa asioissa.

Koulutuksia enemmän muualle kuin Helsinkiin.

Aluetoimiston vastuuhenkilön ja järjestöjen säännöllisillä tapaamisilla, jotka kalenteroidaan vuoden alussa.

Kiinnisaatavuus puhelimella.

Kokoukset ja tiedotus.

Riittävä tiedon jako molemmin puolin.

-

Nykyisin on ongelmia, kun Varsinais-Suomen ja Satakunnan aluetoimistot yhdistettiin, niin palvelu ei pelaa niin kuin ennen.

Minulle nykyiset käytännöt riittävät

On hyvää yhteistyötä tällä hetkellä, siitä iso kiitos Vuokolle ja Henkalle !

En osaa sanoa

Aktiivinen yhteydenpito ja keskustelu.

Porin kaupungin yhteisjärjestö lakkautus menossa

Esim. Säännöllinen palaveri.

viestimällä riittävästi

Yhteydenpito olisi jatkuvaa

Riittävä yhteydenpito ja puolin ja toisin helppo lähestyttävyys

Säännöllinen yhteydenpito vahvistaa paikallisyhdistyksiä, voisi antaa lisää innostusta ja energiaa. Ainakin itsellä on nyt vähän paukut ja kiinnostus vähissä...

En osaa sanoa

Tapaamiset

?

Ei ole kokemusta yhteisjärjestöistä

Meidän alueella ei ole yhteisjärjestöjä.

Helsingissä on aluetoimisto turha, vahvan yhteisjärjestön takia

Aktiivisella vuoropuhelulla yhdistysten sekä aluetoimistojen välillä.

Yhteisiä tapaamisia.

-

Lisää henkilöstöä

Tuodaan tutuksi henkilöt joiden kanssa tehdään yhteistyötä.

Tekemällä yhteistyötä ja huomioimalla uudet tulokkaat jotka eivät tiedä asiasta mitään.

Tietojen vaihto ja yhteistoiminnan lisääminen.