

# Eiköhän liitytä!

Opas jäsenhankintaan



**SAK**

- ammattiliitot -

## Eiköhän liitytä!

Jäsenhankinta on haaste .....	3
Suomalainen ay-liike on vahva vaikuttaja .....	4
Joka viides jää ammattiliittojen ulkopuolelle .....	5
Ei ole vain tullut liityttyä .....	5
Nuorten kiinnittyminen työelämään vie pitkään .....	5
Huonot työehdot tarttuvat .....	6
Sopimista paikallisesti .....	6
Arvostettua edunvalvontaa .....	7
Luottamusmies on tärkein .....	8
Mitä jäsenyys antaa? .....	9
Vähimmäistyöehdot ja palkat .....	9
Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan mm.. .....	9
Laki on työehtosopimusta heikompi .....	10
Apua, kun oikeuksia poljetaan .....	10
Työttömyysturvaa .....	11
Koulutusta .....	13
Lomaetuja ja alennuksia .....	13
Toimintaa .....	13
Jäsenhankinta – jäsenyyden myymistäkö? .....	14
Mitä myyminen on? .....	14
Tunne tuotteesi .....	15
Miten myydään? .....	16
Yhteyden luominen .....	16
Tarpeiden selvittäminen .....	16
Ratkaisun etsiminen .....	17
Vastaväitteiden purkaminen .....	17
Ratkaisun hetki .....	18
Onneksi olkoon uudelle jäsenelle! .....	18
Vakuuttava esittäminen vaikuttaa .....	19





## Jäsenhankinta on haaste



Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen painoarvo yhteiskunnassa perustuu korkeaan järjestäytymisasteeseen. Meillä työntekijöiden järjestäytymisaste on yksi maailman korkeimmista. Työelämän muutos on kuitenkin edennyt nopeasti, eikä ammatillinen järjestäytyminenkään ole enää samanlainen itseäänselvyys kuin joskus aikaisemmin.

Ay-liikkeenkäytännön työ perustuu yhä edelleen jäsenistön vapaaehtoiseen toimintaan. Juuri työpaikkojen luottamushenkilöt sekä ammattiosastojen ja aluetoiminnan aktiivit ovat avainasemassa. He ovat myös ay-liikkeen tärkeimpiä jäsenhankkijoita.

Tämä vihkonen on tarkoitettu helpottamaan käytännön jäsenhankintatyötä. Vihkoseen on koottu niitä perusasioita, joita keskusteluissa työpaikoilla voi nousta esille. Sen lisäksi aineistossa on vinkkejä jäsenyyden markkinoimiseksi uusille ja nuorille työntekijöille.

# Suomalainen ay-liike on vahva vaikuttaja

Suomalainen ammattiyhdistysliike on vahva vaikuttaja. Se vaikuttaa työpaikkojen arjessa ja ammattiliittojen neuvotteluissa sekä työntekijöiden elinolojen parantamiseksi myös poliittisessa päätöksenteossa.

Ay-liikkeen toiminnan ydin on kuitenkin työpaikoilla, joilla työehtosopimukset ja muut työelämän pelisäännöt muuttuvat todelliseksi elämäksi. Jos ammattiliittoja ei olisi, ei työntekijöillä olisi läheskään kaikkia niitä oikeuksia, joita tänään pidetään itsestään selvänä. Ei olisi saatu aikanaan kahdeksantuntista työpäivää eikä viisipäiväistä työviikkoa, ei äitiys- tai vanhempainlomaa, ei ylityökorvauksia eikä lomaltapaluuurahaa, ei palkkaa sairausajalta eikä irtisanomissuojaa. Ne kaikki ovat nimenomaan ay-liikkeen saavutuksia.



## Joka viides jää ammattiliittojen ulkopuolelle

Suomalaisen ay-liikkeen laaja vaikutusvalta ei ole itsestäänselvyys. Puhevalta syntyy siitä, että ay-liike edustaa uskottavasti työntekijöitä.

Nyt neljä viidestä suomalaisesta kuuluu ammattiliittoihin, mutta joka viides jää niiden ulkopuolelle. Tämä heikentää kaikkien asemaa, sillä mitä useampi on ay-liikkeen ulkopuolella, sitä vähemmän sillä on voimaa ja uskottavuutta. Siksi ihmisille kannattaa kertoa, miksi ammattiliittoon on hyvä kuulua.

## Ei ole vain tullut liityttyä

Nuoret kuuluvat ammattiliittoihin hiukan vanhempia harvemmin. Siihen vaikuttavat työelämässä ja ihmisten omakuvissa tapahtuneet muutokset. Monet suomalaiset tutkimukset osoittavat, ettei nuorilla kuitenkaan ole minkäänlaista asenteellista vastarintaa ay-liikettä kohtaan. Tärkeimmät syyt siihen, ettei nuori työntekijä ole liittynyt ammattiliittoon, ovat tiedon puute ja se, ettei ole tullut liityttyä.

Lähes kaikki suomalaiset pitävät ammattiliittoihin kuulumista kuitenkin tärkeänä. Keväällä 2008 tehdystä tutkimuksesta käy ilmi, että 89 prosenttia suomalaisista pitää ammatillista järjestäytymistä tarpeellisena. Nuorissakaan ikäryhmissä asiasta ei ajatella toisin: 25–34-vuotiaista ammattiliittoihin kuulumista pitää tärkeänä 89 prosenttia ja 15–24-vuotiaistakin 84 prosenttia.

## Nuorten kiinnittyminen työelämään vie pitkään

Nuorten kiinnittyminen pysyvämmiin työelämään vie nykyään aiempaa pidemmän ajan. Nuoret tekevät pätkätöitä ja vaihtavat työpaikasta ja alalta toiselle. Nuoresta saattaa tuntua hölmöltä sitoutua jonkin alan liittoon, jos hän ajattelee jatkossa työskentelevänsä muulla alalla. Luottamusmies ja työkaverit eivät lyhyiden pyrähdysten aikana tule tutuksi, ja nämäkin voivat ajatella nuoren olevan vain läpikulkumatkalla.

Mikään ennuste ei kuitenkaan puhu sen puolesta, että työsuhteet muuttuisivat jatkossa nykyistä vakaammiksi.

**”Puhevalta  
syntyy siitä,  
että edustaa  
uskottavasti  
työntekijöitä.”**

**”Pysäytä  
pätkätöyläinen!”**

**”Mitä useampi tekee töitä epämääräisillä ehdoilla, sitä useammalta sitä myös odotetaan ja vaaditaan.”**

## Huonot työehdot tarttuvat

Nuoret ja pätkätyöläiset tarvitsevat liittoa ja työtovereiden tukea. Heille työelämän käytännöt ovat vieraita. Kun työ ja työttömyys vuorottelevat, on tuki tarpeen työntekijälle kuuluvien työsuhte-etuuksien laskemisessa. Työttömyyskassan jäsenyys merkitsee myös turvallisuutta.

Työehtojen rapautuminen on kuin tarttuva tauti. Mitä useampi tekee töitä epämääräisillä ehdoilla, sitä useammalta sitä myös odotetaan ja vaaditaan. Huolestuttavia ovat esimerkiksi ylipitkät ja ylilyhyet työpäivät, joita joillain aloilla pidetään jo täysin normaaleina.

Työelämä muuttuu nopeasti. On yhä enemmän pieniä työpaikkoja ja täysin uusia ammatteja. Pienillä työpaikoilla luottamusmiehiä on vähän, ja siten ammattiliittoon liittyminen ei kenties tule puheeksikaan. Työntekijöiden oikeuksissa riittäisi puolustettavaa pienilläkin työpaikoilla, vaikka niissä voidaankin ylläpitää ilmapiiriä, jonka mukaan ”meillä ei ammattiliittoja tarvita”.

Myös ammattirakenne muuttuu kovaa kyytiä ja uusiin ammatteihin vaaditaan yhä pidempi koulutus. Koulutuksen myötä vaatimukset kasvavat myös ay-liikkeen suuntaan. Työelämässä ei yksin pärjää.

## Sopimista paikallisesti

Yhä useammat työelämän asiat sovitaan nykyään työpaikoilla. Nykyiset työehtosopimukset sallivat laajan paikallisen sopimisen mm. työajoissa ja palkkausjärjestelmissä.

Työntekijöiden edustajana paikallisissa neuvotteluissa on yleensä luottamusmies. Luottamusmiehen kannalta onkin erittäin tärkeää, että työntekijät kuuluvat liittoon ja antavat hänelle tukensa neuvotteluissa työnantajan kanssa. Siten työntekijöillä on mahdollisuus pärjätä tasavertaisena sopijaosapuolena.





## Arvostettua edunvalvontaa

SAK:laiset liitot ovat hoitaneet leiviskänsä hyvin. Kansalaisten silmissä SAK on arvostetuin etujärjestö. Keväällä 2008 useampi kuin kaksi kolmesta suomalaisesta ilmoitti arvostavansa SAK:ta vähintään melko paljon.

SAK:n arvostus syntyy koko jäsenperheen toiminnasta, jokaisesta liitosta ja työpaikoilla tehtävästä työstä. Myös nuoret suhtautuvat tutkimusten mukaan ay-liikkeeseen pääosin myönteisesti. Toisaalta he kuitenkin kokevat sen etäiseksi eivätkä ymmärrä, mitä ay-liike heille voisi antaa.

**“SAK on  
arvostetuin  
etujärjestö.”**



**”Työpaikalla  
ay-liike  
henkilöityy  
luottamus-  
miehessä.”**

## Luottamusmies on tärkein

Luottamusmiehen käsissä on ay-liikkeen tärkeimmän jäsenedun – työehtosopimusten – tulkinta ja valvonta työpaikalla. Uuden työntekijän silmissä luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä ammattiosaston toimihenkilöt ovat yhtä kuin ay-liike. He ovat avainhenkilöitä myös silloin, kun ay-liikkeen hankitaan uusia jäseniä. Heidän on luontevaa kertoa uudelle työntekijälle ammattiliitosta ja jäsenyyden tuomista hyödyistä.

Luottamusmies on uudelle työntekijälle korvaamaton tukihenkilö, joka huolehtii siitä, että työ sopimuksesta alkaen asiat ovat kunnossa ja sellaisena myös pysyvät.

Luottamusmies ei kuitenkaan pysty hoitamaan tehtäviään yksin, vaan hän tarvitsee tuekseen muut työtoverit, ammattiosaston, ammattiliiton ja keskusjärjestön. Myös muut työntekijät voivat tehdä osansa uusien jäsenien saamiseksi puhumalla ay-liikkeen merkityksestä.





# Mitä jäsenyys antaa?

## Vähimmäistyöehdot ja palkat

Tärkein ammattiliiton jäsenyyden tuoma etu on työehtosopimus. Jokaisen työntekijän oma asia on hoitaa työnsä kunnolla, mutta työntekijä- ja työnantajaliittojen tekemällä työehtosopimuksella sovitaan, mitä työstä kuuluu maksaa. Samalla sovitaan työajoista, sairausajan palkasta, yli- ja vuorotyökorvauksista ja lomista. Vaikka ihminen tuntisi itsensä kuinka päteväksi, on yksin mahdotonta tietää ammattitaitonsa ja työnsä markkinahintaa.

Ammattiliitot ovatkin ajaneet jäsentensä palkka-asioita todella hyvin. Muutama vuosi sitten havaittiin, että työntekijöillä, joita liittojen neuvottelemat yleisistovat työehtosopimukset koskevat, ovat palkat viisi prosenttia paremmat kuin niillä, jotka jäävät työehtosopimusten ulkopuolelle. (Lähde: Suomen Yrittäjät ry:n tutkimus Työehtosopimusten kattavuus, palkat ja työllisyys)

**”Työehtosopimuksilla  
5 % paremmat  
palkat.”**

### Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan mm.:

- vähimmäispalkka ja palkanlisät
- työajat
- vuosilomat
- yli- ja vuorotyökorvaukset
- sairausajan palkka
- lomarahat
- irtisanomissuoja



**”Liitton  
kuulumaton  
saa selvittää  
asiat itse.”**

## **Laki on työehtosopimusta heikompi**

Työehdot eivät ole itsestään selvä asia. Suomen lait eivät määrittele esimerkiksi vähimmäispalkkaa. Lait on tehty yleisiksi ja ne ovat heikompiä kuin työehtosopimukset.

Työehdot sovitaan työntekijä- ja työnantajaliittojen välisissä neuvotteluissa. Ne ovat väännön paikka, joissa testataan, paljonko työnantajat ovat valmiita työvoimasta maksamaan. Parhaat tulokset syntyvät, kun työnantajat tietävät, että alan työntekijät kuuluvat liittoon ja tukevat sen toimintaa. Mitä korkeampi alan järjestäytymisaste on, sen paremmin ammattiliitto näissä väännöissä pärjää.

Työehtosopimuksella taataan minimi. Sitä paremmista ehdoista voi jokainen sopia itse työnantajan kanssa.

Työnantajille vähimmäistyöehdoista sopiminen takaa myös reilummat kilpailuolot, kun naapuriryttäjä ei pääse vetämään välistä maksamalla työntekijöille nälkäpalkkaa.

## **Apua, kun oikeuksia poljetaan**

Työsuhteeseen liittyy monenlaista kiemuraa, oikeuksia ja velvollisuuksia. Työpaikkojen luottamusmiehet ja ammattiliitot tarjoavat apua ja konsultointia jäsenilleen ja tietävät, moneltako sairauslomapäivältä palkka kuuluu maksaa, tai mitä tehdä, kun työnantaja ilmoittaa työn päättyvän tänään. Liitton kuulumaton saa selvittää asiat itse.

Jos sukset menevät työpaikalla pahasti ristiin, luottamusmies selvittää niitä työnantajan kanssa. Jos asia ei ratkea, liitton kuuluvien työntekijöiden ja työnantajien asioita setvitään myös liittojen välillä. Viime kädessä voidaan mennä ammattiliiton tukemana oikeuteen.

Liitton kuulumattomalla on vain kaksi tietä selvitä ristiriitatilanteista: niellä väärydet tai lähteä omalla kustannuksellaan hakemaan oikeutta lakitivasta. Jos huonosti käy, voivat vastapuolenkin oikeudenkäyntikulut langeta maksettaviksi. Pelko tuhansien eurojen oikeudenkäyntikuluista saattaaakin estää työntekijää peräämästä oikeuksiaan.

## Työttömyysturvaa

Hyväkin työntekijä saattaa jossain vaiheessa joutua työttömäksi; esimerkiksi päätösten väliin voi joskus tulla itsestä riippumattomista syistä pitkäkin tauko. Ammattiliittojen jäsenet kuuluvat työttömyyskassaan, josta maksetaan ansioon suhteutettu työttömyyskorvaus. Se ei vastaa työstä saatavia tuloja, mutta on selvästi parempi kuin Kelan maksama päiväraha.

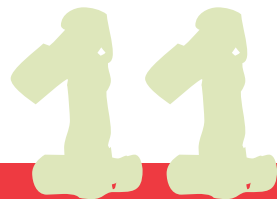
Ammattiliittojen jäsenet saavat halutessaan myös neuvontaa esimerkiksi sovitellun päivärahan laskemisessa ja siitä, mikä olisi heille edullisin tapa hoitaa työttömyyden aikainen toimeentulonsa.

Oikeus työttömyyskassan korvaukseen syntyy 10 kuukauden työssäolon ja jäsenyyden jälkeen. Siksi liittoon kannattaa liittyä heti. Ammattiliittoa vaihdettaessa eri kassojen jäsenyydet lasketaan yhteen.

Jos työntekijä ei halua ajaa palkka-asioitaan, ei halua neuvontaa, ei luottamusmiehen tukea eikä oikeudellista apua esimerkiksi peräämään palkkasaataviaan tai muita oikeuksiaan, voi hän tietenkin liittyä yksityiseen työttömyyskassaan. Sieltä hän voi ostaa pelkän työttömyysturvan, mutta jää ay-liikkeen muun tuen ulkopuolelle. Sellainen ratkaisu on samalla itsekäs ja erittäin lyhytnäköinen.

Yksityinen työttömyyskassa on vapaamatkustamista. Yleinen työttömyyskassa YTK ei suinkaan ole puolustanut työttömyysturvaa eikä mitään muutakaan työntekijän oikeutta silloin, kun ne ovat olleet uhattuina. Se ei myöskään neuvottele työehtosopimuksia, ei ole kehittämässä työelämää eikä estämässä työehtojen heikennyksiä. Ne asiat hoitaa ay-liike. Ja mitä vahvempia ammattiliitot ovat, mitä useammat työntekijät liittoihin liittyvät, sitä suurempi painoarvo ay-liikkeellä on.

**”Yksityiseen työttömyyskassaan kuuluva jää ay-liikkeen tuen ulkopuolelle.”**





## Koulutusta

Kaikki liitot järjestävät kursseja, joissa voi perehtyä työelämän asioihin. Sen lisäksi järjestetään kieli- ja atk-kursseja sekä koulutusta esimerkiksi vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidoissa. Kurssit ovat yleensä varsin edullisia tai jopa ilmaisia. Jo yhdellä kurssilla voi säästää jäsenmaksun hinnan.

## Lomaetuja ja alennuksia

Suurimmalla osalla ammattiliitoista on lomapaikkoja, joita liiton jäsenet voivat vapaa-aikanaan käyttää. Kaikkien SAK:laisten liittojen jäsenillä on myös oikeus hakea taloudellisesti tuettuja kuntoutus- tai perhelomia Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestöltä SAL:ltä.

Liitoilla on myös sopimuksia monenlaisista alennuksista, kuten pankkieduista ja vakuutuslennuksista, hotelli- ja risteilyalennuksista sekä bensa-alennuksista.

## Toimintaa

Liitot järjestävät erikseen toimintaa nuorille jäsenilleen. Myös paikallisilla ammattiosastoilla on omaa toimintaansa. Toimintamuodot valikoituvat jäsenistön halujen ja tarpeiden perusteella.

**”Jo yhdellä kurssilla voi säästää jäsenmaksun hinnan.”**

# Jäsenhankinta – jäsenyyden myymistäkö?

Ammattiliittojen jäsenhankinnan vertaaminen myymiseen tai markkinointiin saattaa kuulostaa kylmältä ja kovalta. Liiton jäseneksi liittyminen ei kuitenkaan enää ole niin itsestään selvää kuin ennen, eikä se ole pelkästään ideologinen ratkaisu. Ihmisten ajattelutapa on muuttunut ja jäseneksi liittyvä haluaa tarkkaan tietää, mitä hän jäsenyydestä hyötyy.

Ammattiliiton jäsenyys on hyvä tuote eikä sen myymistä tarvitse hävetä. Päinvastoin – siitä voi olla ylpeä. Se on paras turvallisuuden ja hyvinvoinnin takaava ratkaisu työelämässä. Järjestäytyminen on ainoa todellinen vaihtoehto vaikuttamiseen työelämässä. Sanoma pitää vain saada uskottavasti perille järjestäytymättömille työntekijöille.

## Mitä myyminen on?

Myyntitilanteessa on kysymys kahden ihmisen kohtaamisesta. Hyvä myyjä osaa synnyttää luottamuksen ilmapiirin. Hän osaa luodata asiakkaan tarpeita ja auttaa asiakasta tekemään ostopäätöksen. Hyvä myyjä on siis hyvä kuuntelija.

Henkilöllä, jolle ammattiliiton jäsenyyttä tarjotaan, pitää olla tarve liittyä liittoon. Hänen pitää kokea, että liiton jäsenyys on ratkaisu johonkin hänen henkilökohtaiseen tarpeeseensa. Hänelle on synnyttävä tunne, että hän ei pärjää ilman ammattiliittoa. Myyjä, tässä tapauksessa jäsenhankkija, auttaa potentiaalista jäsentä löytämään omat tarpeensa ja sen jälkeen tarjoaa ratkaisua – ammattiliiton jäsenyyttä.

Kukaan ei osta ammattiliiton jäsenkorttia, vaan turvallisuuden tunteen, vaikuttamismahdollisuuden, jäsenedut tai yhteenkuuluvuuden tunteen, jonka jäsenkortin omistaminen tuo.





## Tunne tuotteesi

Jotta pystyisit tehokkaasti hankkimaan uusia jäseniä, sinun täytyy tuntea liitoksi jäsenyyden hyödyt ja edut. Sen lisäksi sinun täytyy tietää, mitä kilpailijat tarjoavat.

Ammattiliittojen merkittävin kilpailija on tällä hetkellä Yleinen työttömyyskassa YTK eli ns. Loimaan kassa. Vertailu Loimaan kassan kanssa on helppo: se ei tarjoa asiakkaalleen mitään muuta kuin työttömyysturvan. Se ei ole neuvottelemassa työehtosopimuksista, palkoista eikä työelämän kehittämisestä. Se ei myöskään ole koskaan osallistunut yhteiskunnalliseen painostukseen työttömien aseman turvaamiseksi tai parantamiseksi.



## Miten myydään?

Vaikka jäsenhankinta ei olekaan täysin rinnastettavissa myyntiin, voi myynnin peruseriaatteita soveltaa myös keskusteluihin ammattiliittoon liittymisestä. Menestyksekkäälle myyntitapahtumalle on ammattikirjallisuudessa määritelty eri vaiheita, jotka kannattaa pitää mielessä jäsenhankintatyötä tehtäessä.

### Yhteyden luominen

Ihmisten välinen vuorovaikutus on aina jännittävää ja yllätyksiä täynnä. Ei ole kahta samanlaista kohtaamista. Jos haluat vakuuttaa, et voi toimia samalla tavalla eri ihmisten kanssa. Valmista kaavaa ei ole, täysin pätevää mallia ei löydy. Siksi vakuuttaminen lähteekin toiseen ihmiseen tutustumisesta.

Kun kohtaat uuden ihmisen, voit miettiä, onko hänessä jotain tuttua. Muis-tuttaako hän jotain ystävääsi, tuttavaasi tai aiemmin tapaamaasi henkilöä? Siten voit löytää vihjeitä siitä, miten hänen kanssaan on hyvä asioida.

Esittele itsesi selkeästi. Kättele, jos se tuntuu luontevalta, sillä reilu puristus on vakuuttava. Keskustelu on luontevaa aloittaa tilanteesta, jossa olette. Voit vaikka kommentoida leppoisasti sitä, mitä toinen juuri tekee, tai tehdä vilpittömän, suoran kysymyksen, jos et tiedä, mitä hän tekee.

### Tarpeiden selvittäminen

Olet nyt avannut tilanteen ja saanut keskustelun käyntiin. Mitä nyt? Suurin virheesi olisi nyt alkaa luennoida ammattiliiton jäsenyydestä ja sen mukanaan tuomista eduista. Keskustelukumppanillasi ei vielä ole tarvetta liittyä jäseneksi.

Jotta voisit tietää potentiaalisen jäsenen tarpeet, sinun täytyy saada hänet itse kertomaan niistä. Kysele ja keskustele hänen kanssaan työelämästä ja hänen käsitksistään erilaisiin asioihin. Mitä hän odottaa tulevaisuudelta, miten hän näkee työtehtäviensä kehittyvän, mitä uhkia hän mahdollisesti näkee? Mitä hän tekee, jos tulee ongelmia pomon tai työpaikan suhteen?

Mitä enemmän saat keskustelukumppanisi itse miettimään mahdollisia tyytymättömyyden aiheita nykyisessä tilanteessa, sitä valmiimpi hän on kuuntelemaan sinua, kun ryhdyt esittämään ratkaisua hänen ongelmaansa. Yritä myös

saada hänet miettimään niitä seurauksia, joita ongelman ratkaisematta jättäminen hänelle aiheuttaisi. Esimerkiksi: Mitä jos yrityksesi fuusioidaan ja päällekkäisiä toimintoja puretaan ja sinut irtisanotaan perusteettomasti? Tai entä jos firmasi siirtää toimintansa ulkomaille?

## **Ratkaisun etsiminen**

Vasta tässä vaiheessa ihminen on valmis kuulemaan ratkaisumallisi – hänellä on ongelma, sinulla on ratkaisu. Ota hänen esittämänsä ongelmat esille ja kerro, miten ammattiliiton jäsenyys ratkaisee ongelman. Muista, että potentiaalinen jäsen ei osta jäsenkorttia vaan hyötyä, jonka hän jäsenyydestä saa.

Käytä tilanteessa myös hyväksesi liittosi markkinointimateriaalia, esitteitä ja työehtosopimusta, jotka ikään kuin vahvistavat sanojesi paikkansa pitävyyden.

## **Vastaväitteiden purkaminen**

Vastaväitteitä tulee aina ja niin pitääkin. Suhtaudu niihin rauhallisesti, mutta vakavasti. Älä ala inttää, vaan anna keskustelukumppanisi esittää vastaväitteensä ensin loppuun. Ryhdy vasta sen jälkeen purkamaan väitteitä. Käsittele jokainen vastaväite erikseen ja varmista, että kumppanisi on ymmärtänyt, mistä on kysymys. Jokainen käsitelty kysymys on askel lähemmäs liittymistä.

On olemassa myös vastaväitteitä, jotka oikeasti ovat jo viestejä myönteisestä suhtautumisesta. Mahdollinen uusi jäsen haluaakin vain tukea jäsenyyspäätöksen tekemiseksi. Hän saattaa sanoa, että ”ei siitä kuitenkaan ole minulle mitään hyötyä”. Rivien välissä hän itse asiassa pyytää: ”vakuuta minulle vielä, että jäsenyydestä on minulle paljon hyötyä.”



## Ratkaisun hetki

Luontevin hetki jäsenhankinnan päätökseen saattamiselle on tilanne, kun olet juuri esittänyt keskustelukumppanillesi ratkaisun hänen suurimpaan tarpeeseensa eli parhaan hyödyn. Hyvä päätöskysymys on tyyppiä ”eiköhän täytetä tämä liittymislomake yhdessä, niin saadaan tämä asia kerralla kuntoon.” Suora kysymys on aina tehokas. Mahdollisen uuden jäsenen täytyy päättää kantansa.

Tilannetta ei saa jättää roikkumaan ilmaan. Älä anna keskustelukumppanisi jättää päätöstä tekemättä. Jos vain annat hänelle liittymislomakkeen ja pyydät häntä itse toimittamaan sen eteenpäin, voit olla melko varma, ettei lomake koskaan saavu perille. Täyttäkää liittymislomake saman tien ja asia on sillä selvä.

## Onneksi olkoon uudelle jäsenelle!

Usein ihminen päätöksen tehtyään helpottuu silmin nähden. Sinä voit onnitella häntä hyvästä päätöksestä ja toivottaa tervetulleeksi liittoon. Anna hänelle myös mukaan erilaisia esitteitä, joista hän löytää tietoa, mitä kaikkea jäsenyys tuo tullessaan. Siten uusi jäsen on entistäkin vakuutuneempi onnistuneesta päätöksestään!



18

# Vakuuttava esittäminen vaikuttaa

Vieraan ihmisen lähestyminen ei aina ole helppoa. Kun esität asiiasi, puhu luonnollisesti, selkeästi ja kuuluvasti, suoraan ihmiseltä ihmiselle.

## **Muista:**

- **kun uskot asiaasi, uskot myös itseesi**
- **kun uskot itseesi, saat sanomaasi pontta, ääneesi vahvuutta ja olemukseesi ryhdikkyyttä**
- **älä yritä olla enempää tai vähempää kuin mitä olet, sillä aitous puhuttelee aina**
- **jos keskustelukumppanisi on hyökkäävä, älä mene kiihkoon mukaan, vaan esitä viestisi asiallisesti ja korrektisti**
- **pyri myötäilemään keskustelukumppaniasi, mukauta puheesi kuulijasi mukaan**
- **käytä arkipäivän kieltä, vältä ay-slangia ja -liturgiaa**
- **yritä sovittaa kielenkäyttösi kuulijasi mukaan, erityisesti kun keskustelet nuorten kanssa.**

**Usko itseesi ja asiaasi - saat muutkin vakuuttumaan!**



**SAK**

- ammattiliitot -

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1

PL 157, 00531 Helsinki

[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

[www.liitot.fi](http://www.liitot.fi)