

Henna Romppainen

**SIDOSRYHMÄTYÖN MERKITYKSELLISYYS OULUN KAUPPAKAMARIN VA-
LIOKUNNILLE**

SIDOSRYHMÄTYÖN MERKITYKSELLISYYS OULUN KAUPPAKAMARIN VA-
LIOKUNNILLE

Henna Romppainen
Opinnäytetyö
Syksy 2015
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Henna Romppainen

Opinnäytetyön nimi: Sidosryhmätyön merkityksellisyys Oulun kauppakamarin valiokunnille

Työn ohjaaja: Eija Rajakangas

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 54 + 3 liitesivua

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Oulun kauppakamari, jonka valiokunnat ovat opinnäytetyön keskiössä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisena valiokuntien jäsenet kokevat valiokuntatyön, ja miten kauppakamarin toiminta on vastannut heidän odotuksiaan. Tutkimuksen tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin ”Kokevatko valiokunnan jäsenet työnsä merkitykselliseksi?” ja ”Miten kauppakamari on huomionnut valiokuntatyön omassa työssään valiokuntien näkökulmasta?”

Tietoperusta muodostuu sidosryhmävuorovaikutuksesta, työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä, sekä vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöistä. Sidosryhmävuorovaikutus on tutkimuksen taustasyynä, minkä vuoksi se on tietoperustassa ensimmäisenä. Työn merkityksellisyys ja mielekkyys käsitellään yleisellä tasolla, mitä ne tarkoittavat ja mitkä tekijät niihin vaikuttavat. Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijöitä tarkastellaan valiokunnan jäsenten motivaation pohdintaa varten, sillä myös valiokuntatoiminta on vapaaehtoista.

Tutkimus tehtiin tilastollisena tutkimuksena, jossa teetettiin sähköpostikysely Digium-ohjelmalla. Kyselylomakkeessa hyödynnettiin osittain vuoden 2014 jäsenyytyväisyyskyselyn kysymyksiä. Kyselyssä oli kokonaistutkimus, jossa perusjoukkona olivat kaikki valiokunnan jäsenet. Kyselyyn vastasi 210 jäsenestä 38.

Tulosten perusteella sidosryhmävuorovaikutus on Oulun kauppakamarin ja valiokuntien välillä kunnossa, joka tarkoittaa kauppakamarin huomioivan valiokuntatyön toiminnassaan hyvin. Suurin osa valiokunnan jäsenistä tuntee työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi, ja eniten valiokunnan jäseniä motivoi halu ja mahdollisuus vaikuttamiseen, sekä hyvä työyhteisö. Jäsenyytyväisyyskyselyyn verrattuna valiokunnan jäsenet näkevät kauppakamarin toiminnan samoin kuin muut jäsenet, lukuun ottamatta vaikuttamista osaavan työvoiman saatavuuteen, jonka valiokunnan jäsenet kokivat myös tärkeänä. Kehityskohteiksi nousi jäsenten aktiivisuuden lisääminen, toiminnan konkretisoiminen ja yhteistyön tehostaminen. Tulokset antavat yleiskuvan valiokunnan jäsenten suhtautumisesta valiokuntatyöhön ja kauppakamarin toimintaan. Tutkimus on Oulun kauppakamarin hyödynnettävissä, joka voi tuloksiin pohjautuen kehittää valiokuntatoimintaa.

Avainsanat: Sidosryhmävuorovaikutus, mielekkyys, merkityksellisyys, vapaaehtoisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Business Economics

Author: Henna Romppainen

Title of thesis: Significance of Stakeholder Interaction for Committees of Oulu Chamber of Commerce

Supervisor: Eija Rajakangas

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2015

Number of pages: 54 + 3 pages of appendices

This thesis examines the present situation of stakeholder interaction in committees of Oulu Chamber of Commerce. The overall purpose is to investigate if the members of committees find their work meaningful and if the Chamber of Commerce meets the expectations of the committees. The commissioner of the thesis is Oulu Chamber of Commerce.

The theoretical background focuses on the importance of interaction between stakeholders and organization, and the factors that affects the meaningfulness of work life and work itself. In addition, the theory section deals with motivation in volunteering, in order to ponder the motivation of the members of the committees.

The empirical section was based on quantitative methods, and the study was conducted as an Internet survey. In order to create general overview of the present situation, the questionnaire included a few open-ended questions. The target group of the study comprised the committees of Oulu Chamber of Commerce. The response rate of the survey was 18 %.

According to the results, most of the members of committees find their work meaningful. The interaction between the committees and Oulu Chamber of Commerce operates well which is a clear indication that the Chamber of Commerce meets the expectations of the committees. The members of the committees are motivated mostly by the possibility of influencing economic life and the functional work community. The results revealed that the targets for development is to increase the member activity, concretize the work of the committees and emphasize the cooperation between different committees. The results offer the general overview of the present situation, and the Chamber of Commerce can utilize this study in their work.

Keywords: stakeholder interaction, meaningful, voluntariness

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OULUN KAUPPAKAMARI RY JA VALIOKUNNAT	8
3	SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS.....	11
3.1	Tasot ja tiheys	11
3.2	Aito dialogi.....	13
3.3	Hyödyt	15
3.4	Kauppakamarin vuorovaikutuskeinot.....	16
4	MERKITYKSELLINEN JA MIELEKÄS TYÖ.....	18
4.1	Työn merkityksellisyyden lähteet.....	18
4.2	Mielekkään työn löytäminen	23
4.2.1	Mielekkään työn elementit.....	24
4.2.2	Työyhteisön vaikutus	26
4.3	Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa.....	27
5	TUTKIMUSPROSESSI	32
5.1	Tutkimusmenetelmät	32
5.2	Tutkimuksen toteutus	33
5.3	Kysymykset jäsenyytyväisyyskyselystä	34
6	TUTKIMUSTULOKSET	35
6.1	Valiokuntatyö.....	35
6.2	Oulun kauppakamarin toiminta.....	37
6.3	Avoimet kysymykset.....	40
6.4	Vertailu vuoden 2014 jäsenyytyväisyyskyselyyn	41
6.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	43
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
8	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	52
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Nykyaikana on yleistä, että työntekijältä vaaditaan ja odotetaan enemmän kuin ennen. Samalla myös työmäärä lisääntyy, kun työntekijät vähenevät ja työ jakautuu jäljelle jäävien harteille. Osa suoriutuu lisääntyneestä työmäärästä hyvin, kun taas osa päättää vaihtaa maisemaa kohti sellaista, jossa korvaus ei yllä edellisen työpaikan tasolle. Mikä saa ihmiset tekemään lisääntyneen työmäärän kunnialla, ja mikä saa innostumaan työstä, josta maksetaan vain vähäinen korvaus?

Työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä ei ole vielä puhuttu paljon. Sen sijaan sanat työtyytyväisyys ja -hyvinvointi ovat paljonkin käytössä, joita yleensä siivittävät kysymykset *Mistä pitäisit työkseesi?* ja *Mitä haluaisit tehdä?* Entä jos näiden sijaan mietittäisiin *Koetko työsi hyödylliseksi?* ja *Mikä minulle on tärkeää?* Löytyisikö silloin mielekäs työ, jonka myötä koko työelämä tuntuisi merkitykselliseltä? Juuri tästä muodostuu opinnäytetyön aihepiiri; mielekäs ja merkityksellinen työ.

Opinnäytetyön keskiössä on Oulun kauppakamarin valiokunnat, jotka tekevät kauppakamarin välityksellä vaikutustyötä elinkeinoelämän parantamiseksi. Valiokunnat muodostuvat kauppakamarin jäsenistöstä, ja niiden tehtävänä on tuoda esiin oman toimialansa näkemyksiä ja pyrkiä toimenpiteisiin hidasteiden poistamiseksi. Valiokuntatyöstä ei makseta korvausta, mutta siitä huolimatta valiokunnissa on aktiivisia jäseniä tekemässä työtä yhteisen hyvän edistämiseksi. Toimintaa on pyritty kehittämään vuoden 2015 aikana. (Fiksumpaa vaikuttamista – Opas valiokuntavaikuttajille 2015, 10; Oulun kauppakamari 2015b, viitattu 8.11.2015.)

Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Oulun kauppakamari ry, jonka tarkoituksena on kehittää toimialueensa elinkeinoelämää ja edesauttaa viranomaisten kanssa tehtävää yhteistyötä. Kauppakamarin tehtäviin kuuluu muun muassa erilaisten koulutus- ja kehittämisspalveluiden tarjoaminen, sekä elinkeinoelämän yhteisten etujen valvominen. (Oulun kauppakamari 2014a, viitattu 8.11.2015.)

Opinnäytetyön idea syntyi harjoittelusta Oulun kauppakamarilla syksyllä 2014, jolloin esille nousi valiokuntiin kohdistuva tutkimus. Varsinainen tutkimusaihe muodostui myöhemmin, kun toimeksiantaja ehdotti kyselyä, jossa tutkittaisiin valiokuntatyön hyödyllisyyttä, aktiivisuutta ja vaikuttavuutta, sekä mitä kehitettävää ja millaisia odotuksia valiokunnilla on.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisena valiokuntien jäsenet kokevat valiokuntatyön, ja miten kauppakamarin toiminta on vastannut heidän odotuksiaan. Tarkoituksena on löytää mahdollisia kehityskohteita, joihin Oulun kauppakamari pystyisi vaikuttamaan omalla toiminnallaan. Tutkimuksessa pyritään löytämään vastaus seuraaviin kysymyksiin

- Kokevatko valiokunnan jäsenet työnsä merkitykselliseksi?
- Miten kauppakamari on huomioinut valiokuntatyön omassa työssään valiokuntien näkökulmasta?

Tutkimuksen viitekehys muodostuu sidosryhmävuorovaikutuksesta sekä työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden lähteistä, johon sisältyy myös vapaaehtoistoiminnan motivaatio. Vaikka valiokuntatyö ei olekaan jokapäiväistä, se on vapaaehtoista toimintaa, joka vaatii muun muassa toimivaa tiedonkulkua, sitoutuneisuutta, aktiivisuutta ja merkityksellisyyden kokemista työssään (Fiksumpaa vaikuttamista – Opas valiokuntavaikuttajille 2015, 5). Viitekehyksen avulla on tarkoitus tutkia, toteutuvatko nämä asiat valiokunnissa ja kauppakamarin kanssa.

Sidosryhmävuorovaikutus selkeyttää, miksi on tärkeää tutkia sidosryhmien odotuksia ja ottaa heidät huomioon toimintaa suunniteltaessa. Sidosryhmävuorovaikutus on tutkimuksen taustasyynä, sillä valiokunnat ovat yksi tärkeimmistä Oulun kauppakamarin sidosryhmistä, ja sitä tutkimalla saadaan vastaus myös toiseen tutkimuskysymykseen koskien valiokuntatyön huomioimista.

Opinnäytetyötä varten teetettiin tilastollinen sähköpostikysely, joka sisältää myös laadulliselle tutkimukselle ominaisia avoimia kysymyksiä. Kyselylomake on tehty kuunnellen toimeksiantajan toiveita, perustuen teoriaan sekä muotoilemalla muutama kysymys Oulun kauppakamarin jäsenyytyväisyyksykyselystä vuodelta 2014. Samoja kysymyksiä on käytetty, jotta voidaan tarkastella vastaako valiokunnan jäsenten näkemykset kauppakamarin toiminnasta muiden jäsenten näkemyksiä. Kysely toteutettiin 28.9–12.10.2015.

Valiokuntatoiminta ei ole päivittäistä organisoitua työtä, joten kaikkea teoriassa käytyä ei voi täysin soveltaa ja sovittaa yhteen valiokuntatoiminnan kanssa. Siispä työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä käsitellään tarkemmin, mitä tutkimuksessa käydään läpi. Tutkimukseen vaikuttaa myös toimeksiantajan pyyntö lyhyestä kyselylomakkeesta, joten kysymyksiä ei voi täysin kohdentaa vastaamaan kaikkea teoriassa käytyä asiaa. Jokaisen aihealueen päätteeksi on kuitenkin tarkennettu, mitkä kysymykset ovat kohdistettu käsiteltävään aiheeseen.

2 OULUN KAUPPAKAMARI RY JA VALIOKUNNAT

Kauppakamarit ja Keskuskauppakamari muodostavat yhdessä kauppakamariryhmän, jonka tarkoituksena on edistää oman toimialueen elinkeinoelämää ja huolehtia niille määrätyistä julkisista tehtävistä (Kauppakamarilaki 878/2002 1 §). Kauppakamarit kuuluvat elinkeinoelämän ja työnantajajärjestöjen toiminnan toimialaan (Tilastokeskus 2008, viitattu 3.6.2015).

Kauppakamarilaista muodostuu myös Oulun kauppakamarin missio, johon kuuluu lisäksi koulutus- ja kehittämispalveluiden tarjoaminen. Mission avulla toteutetaan kauppakamarin visiota tulla keskeisimmäksi vaikuttajaksi ja halutuimmaksi yhteistyökumppaniksi Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakunnissa, sekä luoda yritysten toimintaympäristöstä entistä kilpailukykyisempi. Oulun kauppakamarin arvoja ovat vapaan kilpailun periaate, jäsenlähtöisyys ja pohjoisuus, osaaminen sekä yhteistyö. (Oulun kauppakamari 2015a, viitattu 31.8.2015.)

Elinkeinoelämän toimintaedellytyksien kehittämisen lisäksi kauppakamari valvoo elinkeinoelämän yhteisiä etuja ja edesauttaa elinkeinoelämän ja viranomaisten yhteistoimintaa. Kauppakamarin tehtäviin kuuluu tehdä aloitteita ja antaa lausuntoja viranomaisille koskien edellä mainittuja asioita, sekä harjoittaa tiedotus-, julkaisu-, neuvonta-, koulutus- ja tutkimustoimintaa yritystoiminnan edistämiseksi. Tehtäviin kuuluu myös ulkomaankaupan asiakirjojen vahvistaminen ja hyväksyä ja valvoa tilintarkastusyhteisöjä. (Oulun kauppakamari 2014a, viitattu 3.6.2015.)

Oulun kauppakamarin tämän hetkinen jäsenmäärä 1 400 muodostuu yrityksistä eri toimialoilta, kunnista, oppilaitoksista, yhdistyksistä ja yksittäisistä henkilöistä (Pellikainen, sähköpostiviesti, 27.10.2015). Näiden jäsenyritysten edustajista on muodostettu valiokuntia, joiden tarkoituksena on edesauttaa kauppakamarin tehtävien toteutumista tuomalla esiin oman toimialansa näkemyksiä (Oulun kauppakamari 2015b, viitattu 3.6.2015). Vuoden 2015 aikana valiokuntien määrä muuttuu 18 valiokunnasta 14 valiokuntaan osan sulautuessa yhteen (Oulun kauppakamari 2014b, viitattu 3.6.2015).

TAULUKKO 1. Valiokunnat vuonna 2015

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Laki- ja verovaliokunta | 8. Ydinvoimavaliokunta |
| 2. Matkailuvaliokunta | 9. Vaalivaliokunta |
| 3. Rakennusalan valiokunta | 10. Kasvu- ja kansainvälistymisvaliokunta |
| 4. Teollisuusvaliokunta | 11. Kauppa- ja logistiikkavaliokunta |
| 5. Tilintarkastusvaliokunta | 12. Viestintävaliokunta |
| 6. Tietoteollisuusvaliokunta | 13. Koulutus- ja työvoimavaliokunta |
| 7. Ympäristöjaosto | 14. Palvelu- ja aluerakennevaliokunta |

Valiokunnat toimivat oman alan asiantuntijaelimenä, ja niiden tehtävänä on kehittää edunvalvontaa ja palvelutoimintaa. Ne asettavat päämääriä ja vuosittaisia tavoitteita pohjautuen kauppakamarin strategiaan. Valiokunnat valmistelevat kauppakamarilta pyydetyt lausunnot koskien toimialaansa ja ehdottavat tai toteuttavat toimenpiteitä elinkeinoelämän kehitystä hidastavien esteiden häivyttämiseksi. Niiden tulee myös oma-aloitteisesti pyrkiä parantamaan elinkeinoelämää toimivaltansa sallimissa rajoissa. Valiokuntien toiminnasta raportoidaan Oulun kauppakamarin hallitukselle Oulun kauppakamarin toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan toimesta. (Oulun kauppakamari 2014b, viitattu 3.6.2015.)

Poiketen muista valiokunnista, tilintarkastusvaliokunnan tehtävät määräytyvät tilintarkastuslain perusteella. Vuoden 2015 jälkeen nämä tehtävät siirtyvät kuitenkin pois kauppakamareilta. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 27.10.2015.)

Valiokunnat kokoontuvat pääsääntöisesti muutaman kerran vuodessa, ja kokoontumisia voi olla tarpeen mukaan myös useammin (Fiksumpaa vaikuttamista – Opas valiokuntavaikuttajille 2015, 7). Toisinaan voidaan muodostaa myös muutaman hengen työryhmiä, jotka kokoontuvat yhdestä kahteen kertaan suunnittelemaan muun muassa kannanottoa, lausuntoa tai tilaisuuden järjestämistä. Lisäksi valiokunnan puheenjohtaja ja sihteeri voivat tavata erikseen yhdestä kahteen kertaan vuodessa. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 9.6.2015.) Kokoukset pidetään valiokunnan jäsenten yritysten tiloissa, tai sellaisen sidosryhmän tiloissa, joka liittyy kokouksen teemaan (Pellikainen, sähköpostiviesti, 29.9.2015).

Valiokunnan jäseneksi voi päästä osoittamalla aktiivisesti kiinnostusta valiokuntaa kohtaan, tai alueellisen kauppakamariosaston ehdotuksesta. Lisäksi jokaisella valiokunnalla on puheenjohtaja,

joka on toimessa maksimissaan neljä vuotta. Puheenjohtajia koskevia asioita käsitellään vuosittain Oulun kauppakamarin syyskokouksessa. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 1.9.2015.)

Valiokuntatyöstä ei makseta korvausta. Oulun kauppakamari järjestää kuitenkin vuosittain Eloriheksi kutsutun tapahtuman, jossa luottamushenkilöt kokoontuvat ideoimaan yhdessä kauppakamarin strategiaa ja toimenpiteitä. Tilaisuus toimii samalla kiitoksena kauppakamarille tehdystä työstä. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 27.10.2015.)

3 SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS

Sidosryhmät ovat organisaation ympärillä olevia tahoja, joihin organisaation toiminta vaikuttaa, ja jotka omalla toiminnallaan voivat vaikuttaa organisaation toimintaan (Juutinen & Steiner 2010, 82). Yhdistyksen olennaisimmat sidosryhmät ovat jäsenet, avustusten antajat, lahjoittajat, henkilöstö ja yritys- ja yhteistyökumppanit (Perälä, Juutinen, Lilja, Lindgren, Reinikainen & Steiner 2008, 33).

Jokaisella sidosryhmällä on omat odotuksensa yritykseltä ja päinvastoin. Sidosryhmien odotuksia voi olla esimerkiksi rahallinen korvaus tehdystä työstä, laadukkaita tuotteita ja palvelut tai eettinen toiminta. Yritys voi puolestaan odottaa sidosryhmiltä täsmällistä ja laadukasta työskentelyä. Odotusten huomioiminen ja tasapainottaminen yrityksen omiin odotuksiin ja toiminta-ajatuksiin muodostaa sidosryhmäyhteistyön ytimen. (Talvio & Välimaa 2004, 51–52.)

Eri sidosryhmien odotukset saattavat myös vaihdella laajalti ja olla ristiriidassa keskenään. Yrityksen on pyrittävä luomaan kompromissi myös näiden odotusten välille unohtamatta omaa toiminta-ajatusaan. Koska kaikkia odotuksia ei kuitenkaan voida täysin täyttää, yrityksen on löydettävä tasapaino sidosryhmien välille. (Talvio & Välimaa 2004, 56–57.) Näissä ristiriitatilanteissa ratkaisevana tekijänä tasapainon saamiseksi on yleensä aika. Tarkasteltaessa eri sidosryhmien ja yrityksen etuja ja tavoitteita pitkällä aikavälillä, sidosryhmien tavoitteista voi löytyä yhteneväisyyksiä yrityksen etujen kanssa. (Kujala & Kuvaja 2002, 64–65.)

Sidosryhmävuorovaikutuksen tarkoituksena on selvittää sidosryhmän ja yhdistyksen väliset odotukset, ja miten odotukset ovat toteutuneet molempien näkökulmasta. Se antaa tärkeää tietoa ja palautetta, jonka avulla toimintaa voidaan kehittää ja tarvittaessa muuttaa vastaamaan paremmin odotuksia. (Perälä ym. 2008, 41–42.) Vuorovaikutus auttaa myös peilaamaan sidosryhmien arvoja yrityksen arvoihin, joka auttaa toiminnan suunnittelussa (Kujala & Kuvaja 2002, 62).

3.1 Tasot ja tiheys

Vuorovaikutus voi olla säännöllistä ja suunnitelmallista, tai satunnaista tilanteesta riippuen. Olennaisimmat sidosryhmät voivat vaatia tiheämpää ja järjestelmällisempää vuorovaikutussuhdetta, jolloin olisi hyvä kertoa, mihin sidosryhmän odotuksiin yritys pystyy vastaamaan. Osalle sidosryhmistä

voi kuitenkin riittää vain määrätietoinen kysymysten esittäminen, vastausten kirjaaminen ja tärkeimman tiedon jakaminen. (Jussila 2010, 130; Kuvaja & Malmelin 2008, 63–64.)

Mietittäessä vuorovaikutuksen tasoa ja tiheyttä kunkin sidosryhmän kohdalla, tulee ottaa huomioon sen tarpeellisuus ja kiinnostuneisuus yritystä kohtaan. Millaiset mahdollisuudet sidosryhmällä ja yrityksellä on dialogimaiseen vuorovaikutukseen, onko molemmilla kiinnostusta ja tarvetta syvempään vuorovaikutussuhteeseen, ja halutaanko siihen panostaa aikaa ja resursseja? (Talvio & Välimaa 2004, 69.)

Sidosryhmävuorovaikutuksen eri toteutusastot alkavat yksipuolisesta tiedottamisesta ja päättyvät vuorovaikutteiseen dialogiin. Se, millaisen muodon valitsee, riippuu tilanteesta, sidosryhmästä ja yrityksestä itsestään. Niin yrityksellä kuin sidosryhmälläkin on rajalliset resurssit, joilla hoitaa sidosryhmäsuhteita, ja nämä resurssit on pyrittävä ohjaamaan oikeille sidosryhmille oikeassa mittakaavassa. Esimerkiksi kaikilla sidosryhmillä ei välttämättä ole aikaa istua informatiivisissa seminaareissa, vaan varaavat mieluummin aikaa kahdenkeskiselle keskustelulle. (Talvio & Välimaa 2004, 65; Kuvaja & Malmelin 2008, 63–64, 97.)

Yksipuolinen tiedottaminen voi olla nopea ja helppo tapa viedä itse muotoiltu viesti toiselle, mutta viestin perille menemisestä ja ymmärtämisestä oikein ei ole takeita. Esimerkiksi lehdistötiedotteet ja raportit ovat lähettäjän kirjoittamia viestejä, mutta niiden ymmärtäminen on lukijasta kiinni. Toisinaan viestiin voidaan saada vastaus, joka pohjautuu siihen, miten viesti on ymmärretty. Vastauksesta syntyvä toiminta voi olla odotettua, mutta väärinymmärryksen sattuessa myös ei-toivottu toiminta on mahdollista. (Talvio & Välimaa 2004, 66.)

Vuorovaikutussuhteen ylläpitämiseksi on myös mahdollista hyödyntää yleistä sidosryhmäviestintää. Taulukossa 2 on lueteltu eri sidosryhmäviestinnän keinoja, joista voi miettiä, miten hyvin ne ovat hallussa, ja mitkä niistä toimivat kullekin sidosryhmälle. (Kuvaja & Malmelin 2008, 91–92.)

TAULUKKO 2. Esimerkkejä sidosryhmäviestinnästä

- Avoin ja osallistava verkkosivusto
- Työpaja kutsutuille osanottajille
- Tilannekohtaiset sidosryhmäpaneelit
- Sponsorointi
- Taktiset kumppanuudet (rajattu yhteistyö)
- Läpinäkyvä lobbauks (raportointi tavoitteista ja tuloksista)
- Internet-foorumi, johon osallistuvat kutsutut osanottajat rajatun ajan
- Pysyvä sidosryhmäpaneeli
- Tiedotus- ja keskustelutilaisuus henkilöstölle
- Strategiset kumppanuudet (Pitkä tähtäin)
- Sidosryhmän puheenvuorot asiakaslehdessä tai Internet-sivuilla

Vuorovaikutus voi olla myös dialogimaista, jolloin omat ajatukset ja niiden taustat saa tuotua paremmin esille. Toisen viestien ymmärtäminen on helpompaa, kun viestin taustalla olevat asiat saadaan selville, ja toivottu toiminta on todennäköisempää. (Talvio & Välimaa 2004, 67.)

3.2 Aito dialogi

Aidon dialogin tavoitteena on kehittää vuoropuhelua sellaiseksi, jossa vastakkainasettelusta luovutaan ja käsiteltäviin aiheisiin saadaan yhdessä uusia näkökulmia ja ratkaisuja. Aito dialogi voidaan erottaa neuvottelusta William Isaacsin määritelmällä, jossa neuvottelun tavoitteena on saada päätös olemassa olevista vaihtoehdoista. Dialogi puolestaan käynnistyy valmiina olevista vaihtoehdoista, mutta sen tarkoituksena on luoda uutta tunnistamalla omat mielipiteet ja astumalla niistä syntyvien rajoitusten yli yhdessä ajattelemisen avulla. (Talvio & Välimaa 2004, 58.)

Jotta aitoa dialogia on mahdollista käydä, sidosryhmäsuhteilta vaaditaan tietynlaisia ominaisuuksia. Nämä ominaisuudet eivät välttämättä toteudu jokaisessa sidosryhmäsuhteessa, mutta tarpeen vaatiessa molemmat osapuolet voivat panostaa vuorovaikutussuhteeseen sen mahdollistamiseksi. (Talvio & Välimaa 2004, 60–61.)

Aito dialogi edellyttää luottamusta ja avoimuutta, mikä on jaoteltavissa osallistavaan ja reflektoitavaan avoimuuteen. Osallistava avoimuus tarkoittaa osallistumista keskusteluun, jossa voi ilmaista omat kantansa ja vaikuttaa päätöksentekoon. Reflektoitava avoimuus vaatii toisten mielipiteiden hyväksymistä ja ymmärrystä siitä, ettei oma mielipide ole ainoa ja oikea näkökulma asiaan. Dialogissa tulisi tulla myös ilmi, mitkä asiat ovat mielipiteen muodostumisen taustalla. Avoimuus

edellyttää luottamusta, jolloin on mahdollista olla mielipiteissään rehellinen, eikä ole pelkoa tiedon väärinkäyttämistä. (Talvio & Välimaa 2004, 58–59, 62.)

Sidosryhmäsuhteen ja dialogin osapuolten on oltava rehellisiä ja vilpittömiä. Rehellisyys ja vilpittömyys vaikuttavat luottamuksen syntyyn ja olemassa oloon, joka mahdollistaa aidon dialogin. Oma kanta voidaan ilmaista rehellisesti, ja vilpittömän keskustelun tavoitteena on löytää yhteinen sävel, eikä toisen mielipidettä pyritä muuttamaan. (Talvio & Välimaa 2004, 62.)

Molempien osapuolten on myös oltava aidosti kiinnostuneita dialogin käymiseen ja sen sisältöön. Tosissaan mukana oleminen saa panostamaan dialogiin aikaa ja resursseja, ja aitoa kiinnostusta vaaditaan uusien ideoiden syntyminen ja kehittämiseen. (Talvio & Välimaa 2004, 62.)

Jokainen näistä ominaisuuksista vaatii vastavuoroisuutta. Jos toinen osapuoli ei ole tosissaan mukana vuoropuhelussa, ei synny luottamusta eikä vilpittömän keskustelu täysin onnistu. Yrityksen on siis mietittävä, tuleeko aitoa dialogia tavoitella jokaisen sidosryhmän kohdalla, vai riittääkö pienempikin panostus ylläpitämään vuorovaikutussuhdetta. (Talvio & Välimaa 2004, 62–63.)

Puhuttaessa ainoastaan yrityksestä jää epäselväksi, ketkä ovat käytännössä sidosryhmävuorovaikutuksen takana. Vuorovaikutus vaatii sitoutumista ja tukea yrityksen johdolta, mutta olennaisin rooli on henkilöstöllä ja valituilla vastuuhenkilöillä, jotka hoitavat sidosryhmien asioita ja ovat yhteyksissä eri henkilöihin eri sidosryhmissä. Vastuunkannon lisäksi heidän tehtävänä on myös varmistaa tiedon kulkeutuminen siitä hyötyville. Yksi osa sidosryhmävuorovaikutusta onkin saadun tiedon dokumentointi, välittäminen eteenpäin ja hyödyntäminen. Tämä tarkoittaa, että kahdenkeskinen vuoropuhelu on vasta ensimmäinen askel toimivaan vuorovaikutussuhteeseen. (Talvio & Välimaa 2004, 69–70; Kujala & Kuvaja 2002, 132.)

Valiokuntatoiminnan ja kauppakamarin yhteistyö itsessään pohjautuu aitoon dialogiin. Valiokunnan jäsenten tulee olla aktiivisesti mukana toiminnassa, ja kauppakamarin tulee kuunnella valiokuntien tuomia uutisia toimialoiltaan. Muun muassa valiokunnilta saadun tiedon perusteella kauppakamari voi puuttua elinkeinoelämän epäkohtiin, joka edellyttää rehellisyyttä ja luottamusta tiedon jaossa. Yhteistyö vaatii luottamusta, avointa keskustelua, aktiivisuutta ja selkeisiin tavoitteisiin pyrkimistä (Fiksumpaa vaikuttamista – opas valiokuntavaikuttajille 2015, 11).

3.3 Hyödyt

Onnistunut sidosryhmäsuhde johtaa niin yrityksen kuin sidosryhmän osalta toimintaan, jonka tarkoituksena on parantaa puutteita ja vahvistaa molempien osapuolten toimintaa. Parhaimmassa tapauksessa vuorovaikutuksesta syntyvä toiminta tapahtuu yhteistyössä sidosryhmän ja yrityksen välillä, ja kerättyä tietoa voidaan hyödyntää organisaation tasolla monin eri tavoin. (Talvio & Välimaa 2004, 70, 74.)

Sidosryhmäsuhteet voivat esimerkiksi määritellä yhteiskunnallisen roolin, sillä sidosryhmien odotukset antavat osviittaa siitä, mihin organisaation tulisi panostaa yhteiskuntavastuun saralla. Sidosryhmiltä tullut tieto kertoo organisaation heikkouksista ja vahvuuksista, joiden avulla voidaan lisätä henkilöstön tietoisuutta oman työn vaikutuksesta yhteiskuntaan ja kehittää näin toimintaa kokonaisuudessa. Tiedon tullessa sidosryhmiltä johtoportaan sijaan, henkilöstö ymmärtää muutoksien ja tavoitteiden perustelut paremmin. (Talvio & Välimaa 2004, 70–71.)

Vuorovaikutuksen kautta voidaan edistää riskien hallintaa. Sen avulla saadaan tietoon epäilykset yritystä kohtaan sekä voidaan tunnistaa mahdollisia tulevaisuuden haasteita. Näitä tietoja voidaan riskinhallinnan lisäksi hyödyntää julkisuuden hallinnassa, jolloin esimerkiksi vastuullisuutta koskevaa viestintää voidaan parantaa ja organisaatioon kohdistuvia epäilyjä häivyttää. (Talvio & Välimaa 2004, 71; Kuvaja & Malmelin 2008, 62–63.)

Sidosryhmävuoropuhelu tuo läpinäkyvyyttä organisaation toimintaan, joka vahvistaa osapuolten välistä luottamusta (Kuvaja & Malmelin, 62). Se auttaa näkemään asioita toisen näkökulmasta, jolloin toisen arvoja ja motiiveja voidaan ymmärtää paremmin. Pitkäkestoinen yhteistyösuhde sitouttaa osapuolia, sekä vähentää sidosryhmien halua arvosteluun. (Kujala & Kuvaja 2002, 85.)

Vuorovaikutus antaa mahdollisuuden hyödyntää sidosryhmien osaamista, joka muutoin puuttuisi toiminnasta. Sidosryhmien saadessa käyttää osaamistaan yhdessä yrityksen tiedon kanssa voi syntyä uusia innovaatioita ja saadaan uutta näkökulmaa toimintatapoihin. Tällaista tietoa voidaan hyödyntää tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä, jolloin uudet ideat ja tavat tehostavat toimintaa parantaen asiakassuhteita. Sidosryhmävuorovaikutus lisää myös sosiaalista pääomaa, kuten yhteisöllisyyden tunnetta, ja helpottaa rekrytointia. (Kujala & Kuvaja 2002, 85; Kuvaja & Malmelin 2008, 62.)

Onnistunut sidosryhmätoiminta syntyy ymmärtämällä sidosryhmien laajan verkoston, ja hyödyntämällä sidosryhmävuorovaikutuksesta saatua tietoa. Jos yritys huomioi ainoastaan ne sidosryhmät, jotka ovat sillä hetkellä tärkeimpiä yritykselle, kokonaisvaltainen hyöty voi jäädä saamatta. Merkityksellisimmät sidosryhmät on hyvä tunnistaa, ja vuorovaikutussuhde voi keskittyä näihin sidosryhmiin, mutta muuttuvassa toimintaympäristössä on tarpeellista tiedostaa myös muiden sidosryhmien olemassa olo ja odotukset. (Talvio & Välimaa 2004, 70, 72, 74.) Taka-alalle jäävien sidosryhmien odotukset voivat joissakin tapauksissa vihjata muutoksista, jotka voivat ajan myötä muuttua olennaisiksi myös organisaation kohdalla. Näin muutokset eivät ilmaannu tyhjästä, vaan niihin on voitu varautua etukäteen. (Juutinen & Steiner 2010, 91.)

3.4 Kauppakamarin vuorovaikutuskeinot

Tavat, joilla yritys ylläpitää vuorovaikutussuhteita, voi olla joskus vaikea konkretisoida ja kuvailla käytännössä (Kuvaja & Malmelin 2008, 84). Oulun kauppakamarin vuorovaikutuskeinoja eri sidosryhmille ovat muun muassa erilaiset julkaisut, tapahtumat ja koulutukset. Sidosryhmäviestinnän keinoista voi katsoa toteutuneeksi avoin ja osallistava verkkosivusto, tiedostus- ja keskustelutilaisuus henkilöstölle, läpinäkyvä lobbaus, strategiset kumppanuudet sekä sidosryhmien puheenvuorot. Lisäksi valiokunnista muodostuu tilannekohtaiset ja pysyvät sidosryhmäpaneelit sekä työpajat kutsutuille osanottajille, mikäli jonkin asian tiimoilta tarvitaan asiantuntijuutta eri valiokunnista.

Läpinäkyvä lobbaus, eli tulosten ja tavoitteiden raportointi tapahtuu esimerkiksi jäsenkirjeiden kautta sekä virallisissa vuosikokouksissa. Valiokuntien osalta raportointi tapahtuu valiokuntien kokouksissa. Strategiset pitkäntähtäimen kumppanuudet tulevat ilmi erilaisissa hankkeissa, joita tehdään yhdessä julkisen sektorin jäsenistön, kuten oppilaitosten kanssa. Sidosryhmien puheenvuoro on tällä hetkellä mahdollista Kauppakamarilehdessä, joka julkaisee erilaisia asiantuntijakirjoituksia. Lehtijulkaisujen lisäksi kauppakamarin Internet-sivuilla on tulossa paikka yritysten uutisille. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 29.9.2015.)

Jäsenillä on mahdollisuus osallistua muun muassa erilaisiin infotilaisuuksiin, joissa kerrotaan ajankohtaisimmat ja tärkeimmät uutiset. Vuosittain järjestettäviä infotilaisuuksia on noin puolen kymmentä, sekä neljä suurhankeinfoa ja kolmesta neljään talousseminaaria. Näiden tilaisuuksien li-

säksi on erilaisia kyselyitä, kuten koulutuspalautte, jäsenyytyväisyyskysely sekä erilaiset täsmäkyselyt koskien sen hetken ajankohtaisia asioita. Palautetta voi myös antaa kauppakamarilla asiointin yhteydessä. (Pellikainen, sähköpostiviesti, 1.9.2015.)

Jäsenien kanssa käyty vuorovaikutus on keskeisessä osassa yhdistyksen sidosryhmävuorovaikutusta, sillä jäsenistö on yhdistyksen keskeisin sidosryhmä. Jäsenistöllä on mahdollisuus olla vaikuttamassa yhdistyksen toimintaan aktiivisesti passiivisemmän roolin sijaan. He voivat vaikuttaa yhdistyksen olemassa oloon ja toimintaan rahoittamalla, päättämällä tavoitteista ja toimintasuunnitelmasta sekä valitsemalla hallituksen. Jos jäsenten muuttuvia tarpeita ja intressejä ei tutkita aika ajoin, yhdistyksen merkitys jäsenille saattaa muuttua turhaksi ja jäsenyyttä ei ole syytä enää jatkaa. (Perälä ym. 2008, 34.) Valiokunnista syntyikin yksi kauppakamarin tärkeimmistä sidosryhmistä, sillä ne muodostuvat kauppakamarin jäsenistöstä valituista henkilöistä ja tarjoavat aktiivisemmän vaikutuskeinon.

Sidosryhmävuorovaikutuksen onnistuneisuutta tutkiessa tulee samalla selvitettyksi valiokunnan jäsenten odotuksia ja niiden toteutuneisuus valiokuntien näkökulmasta, joiden avulla saadaan vastaus toiseen tutkimuskysymykseen. Tätä varten tutkimuksessa on kysytty kysymys "Mitkä näistä asioista ovat tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät?" ja annettu seuraavassa kysymyksessä mahdollisuus arvioida asteikolla yhdestä kolmeen, miten valitut tehtävät ovat onnistuneet valiokuntien mielestä. Kysymyksessä "Miten valiokuntatyötä koskevat väittämät toteutuvat?" annettu väite "Yhteistyö Oulun kauppakamarin kanssa toimii" on myös olennainen osa vuorovaikutusta.

4 MERKITYKSELLINEN JA MIELEKÄS TYÖ

Valiokuntatoiminta on suurimmalle osasta sen jäsenistä lisätoimenkuva sen päivittäisen työn lisäksi, josta muodostuu heidän tarvittava tulonlähteensä. He eivät saa rahallista korvausta valiokuntatyöstään, vaan osallistuvat toimintaan vapaaehtoisesti. Onkin syytä pohtia, mikä voi olla valiokunnan jäsenten motivaation takana ja saa heidät työskentelemään aktiivisesti tavoitteiden saavuttamiseksi. Asian tutkimisen voi aloittaa perehtymällä siihen, mitkä tekijät tekevät työstä yleensäkin sen verran merkityksellisen ja mielekkään, että työssä viihtyy.

Työn merkityksellisyys tarkoittaa kokonaisvaltaista käsitystä työelämän merkityksellisyydestä, ja työn mielekkyys koskee lähemmin tehdyn työn ominaisuuksia ja ympäristöä. Merkityksellisyys ja mielekkyys ovat kuitenkin sidoksissa keskenään, ja mielekkään työn löytäminen on osa työelämän kokemista merkityksellisestä. (Leiviskä 2011, 19.)

4.1 Työn merkityksellisyyden lähteet

Merkityksellisyyden löytäminen työelämästä vaikuttaa siihen, miten työ tehdään ja koetaan, sekä miten työ yhdistyy elämään kokonaisuutena. Syväisemmin se tarkoittaa, että ihminen on asettanut elämälleen tavoitteita täyttääkseen oman tarkoituksensa, ja työelämä edistää näiden tavoitteiden saavuttamista ja tarkoituksen täyttymistä. (Leiviskä 2011, 16.)

Merkityksellisyyden kokemus muodostuu ihmisestä itsestään sekä ympärillä tapahtuneista ja olevista asioista. Se ei ole pysyvä ja muuttumaton tila, vaan muotoutuu osana ihmistä itseään ja järjestäytyy identiteetin mukaisesti. Se on asia, johon jokaiselle vaikuttaa samat tekijät, mutta joka muotoutuu jokaiselle eri tavalla. (Leiviskä 2011, 16–17.)

Etsiessä merkitystä tulee huomioida ihmisen ulkoiset ja sisäiset tekijät, jotka vaikuttavat merkityksen kokemiseen. Ulkoiset tekijät ovat sidoksissa työpaikkaan, kuten työn sisältö, organisaation rakenne ja kulttuuri, ohjeet ja toimintakäytännöt, johtamistyyli sekä palkka ja palkkiot. Sisäiset tekijät liittyvät ihmisen itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen, vaikutusmahdollisuuksiin, motivaatioon, elämän tasapainoon sekä kanssakäymisiin kollegoiden kanssa. (Leiviskä 2011, 23.)

Eija Leiviskä on näiden tekijöiden pohjalta tunnistanut seitsemän keskeistä lähdettä, jotka johtavat työn merkityksellisyyteen. Leiviskä on jäsennellyt lähteet osa-alueisiin, joita ovat henkisyys, ihminen itse, sisäinen kasvu, yhteisö, työ, johtaminen ja tasapaino. Jotta ihminen ymmärtää työn merkityksellisyyden kokonaisuudessaan, näitä osa-alueita tulisi tutkia myös rinnakkain. (2011, 23–24, 26.) Osa-alueet henkisyys ja ihminen itse liittyvät vahvasti itsensä tuntemiseen, joten ne käsitellään saman väliotsikon alla.

Ihminen itse ja henkisyys

Merkityksellisyyden löytämiseen vaikuttaa se, miten hyvin ihminen tuntee itsensä. Kun tuntee omat arvot, tietää miten käyttäytyy eri tilanteissa sekä mitkä asiat vaikuttavat toimintaan ja motivaatioon, voi kiinnittää huomiota päivittäiseen käyttäytymiseen sekä omiin asenteisiin ja olettamuksiin. Nämä ovat asioita, jotka vaikuttavat työn kokemiseen merkityksellisenä, ja joihin ihminen itse voi vaikuttaa. (Leiviskä 2011, 47.)

Merkityksen etsiminen työelämässä on myös osa ihmisen henkisyyttä, jolla tarkoitetaan syvemmän yhteyden löytämistä omaan työhön ja työyhteisöön. Se perustuu omien henkilökohtaisten arvojen, periaatteiden ja elämänsenteen tuntemiseen, jolloin voi vaikuttaa järkeviin ja mielekkäisiin valintoihin sekä dialogeihin ihmisen itsensä ja muiden kanssa. (Leiviskä 2011, 29–32.)

Henkisyytensä tiedostava ihminen valitsee siis tietoisesti sellaiset yhteisöt, joiden arvot ja toiminta sopivat omiin arvoihin. Tällöin työyhteisössä on helpompi olla oma itsensä, ja henkilökohtaisen ja ammatillisen minän voi yhdistää työssään. Se lisää syvemmän tyydytyksen tunnetta ja iloa, ja ihminen nauttii ja saa myös energiaa tekemästään työstä. (Leiviskä 2011, 23, 34.)

Se, millainen ihminen on vaikuttaa myös siihen, miten ihminen reagoi päivän aikana havainnoimiinsa asioihin. Ihminen luo ymmärrystä ympärillään tapahtuviin asioihin havainnoimalla, ja tämä havainnointi auttaa löytämään merkityksen työstä ja antaa käsityksen tehtävistä asioista. Ihmisen havainnot itsestään liittyvät esimerkiksi omaan rooliin, osaamiseen, arvoon ja itseluottamukseen. Tällaiset havainnot vaikuttavat ihmisen tunteisiin ja mielentilaan, joilla taas on vaikutus työsuoritukseen. Mitä enemmän päivään sisältyy positiivisia tunteita, vahvempaa sisäistä motivaatiota ja myönteisiä havaintoja työstään ja työyhteisöstään, sitä paremmin työstä suoriudutaan ja tunnetaan se omakseen. (Leiviskä 2011, 47–48.)

Sisäinen kasvu

Sisäinen kasvu tarkoittaa oman sisäisen potentiaalin löytämistä, sekä pyrkimystä kohti sitä, millaiseksi ihminen haluaa tulla. Se tapahtuu jatkuvan oppimisen kautta, sekä muodostamalla oma henkilökohtainen näkemys siitä, mikä on omassa elämässä tärkeää. Siihen kuuluu muun muassa omien vahvuuksien, kehitettävien puolien ja mielenkiinnon kohteiden tunnistaminen, sekä luonteen ja johtajuuden osoittaminen. (Leiviskä 2011, 63–65.)

Sisäinen kasvu edellyttää oppimista virheistään ja kohtaamistaan vaikeuksista, sekä kärsivällisyyttä tavoitteiden saavuttamisessa. On ymmärrettävä, ettei asetettuja tavoitteita välttämättä saavuta nopeasti, eikä tavoitteista tule luopua ensimmäisten vastoinkäymisten tullessa. Tutkimalla kokemaansa ja nykytilannetta syntyy uudenlaista ymmärrystä, jonka avulla voi vahvistaa oppimaansa, eikä aseta tavoitteitaan liian korkealle. (Leiviskä 2011, 66–67.)

Oman sisäisen potentiaalin löytäminen pitää sisällään itsensä tuntemisen, omien rajojen ylittämisen, vastuun tunnistamisen, sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden, motivaation, sitoutumisen sekä luovuuden. Kun työssään on mahdollista hyödyntää ja kehittää sisäistä potentiaaliaan, ihmisen sisäinen motivaatio voimistuu. Tämä saa aikaan sitoutuneisuutta tehtäviin ja työympäristöön, joka luo tunnetta työn merkityksellisyydestä. (Leiviskä 2011, 63–64.)

Yhteisöön kuuluminen

Työn merkityksellisyys ei ole kiinni pelkästään yksittäisestä ihmisestä, vaan myös työyhteisöön kuulumisella on vaikutusta sen syntyyn (Leiviskä 2011, 90). Yhteisöllisyyden etsiminen on osa ihmillisyyttä ja sen kautta syntyvä yhteenkuuluvuuden tunne vaikuttaa merkittävästi itsetuntoon ja itsensä hyväksymiseen. Työyhteisön yhteisöllisyyttä voidaan kehittää, jos huomioi toisten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja tarpeet, ja on valmis joustamaan. Se vaatii vastavuoroisuutta, keskinäistä kunnioitusta ja toisiltaan oppimista. Yhteyden löytäminen työyhteisön yksilöiden kanssa synnyttää tunteen yhteisestä päämäärästä luoden yhteistä merkitystä. (Leiviskä 2011, 97–98.)

Sen lisäksi, tunteeko yhteenkuuluvuutta työyhteisöön ja syntykö yhteisön sisällä positiivisia sosiaalisia suhteita, myös organisaatiokulttuurilla on vaikutusta merkityksellisyyden kokemukseen. Kun

toiminta on visioiden, arvojen, selkeiden pelisääntöjen ja perustehtävien mukaista, merkityksellisyiden on helpompi muodostua, edellyttäen kuitenkin muun muassa hyvinvoinnin, motivaation ja osaamisen ylläpitämistä. Merkityksellisyiden kokemiseksi organisaatiossa tulee olla myös käytäntöjä, jotka tukevat ihmisiä ottamaan vastuun itsestään, työstään, osaamisestaan, urastaan sekä työyhteisön toiminnasta. (Leiviskä 2011, 90–91.)

Johtaminen

Työn merkityksellisyyteen vaikuttaa myös se, miten ihmisiä johdetaan. Johtajuus vaikuttaa motivaatioon ja hyvään ilmapiiriin sekä positiivisen organisaatiokulttuurin ja yhteisen tärkeyden luomiseen. Monet organisaatiot keskittyvät enemmän taloudellisiin asioihin, ja ihmisen henkilökohtaisen kasvun kysymykset ovat toissijaisia johtajuuden kohteita. Ihmislähtöistä osaavaa johtamista tarvittaisiin kuitenkin auttamaan ihmistä löytämään todellisen potentiaalinsa ja lahjakkuutensa, ja liittämään nämä voimavarat organisaation tarpeisiin. (Leiviskä 2011, 132–133.)

Johtaminen mielletään edelleen usein prosessinomaisena ketjuna. Alaiselle sanotaan mikä on tärkeää, annetaan suunta ja päämäärä. Tämä voi johtaa siihen, että johtaminen vaikuttaa sisältävän liikaa puhetta eikä tarkoitusta ymmärretä. Sen sijaan keskustelemalla yhteisistä tavoitteista, toiminnan tarkoituksesta ja organisaation päämääristä ihminen ymmärtää herkemmin tehtävänsä tärkeyden, jolloin sitoutuneisuus työhön kasvaa. Johtamisen tulee luoda yhteenkuuluvuutta, intohimoa työhön, aloitteellisuutta ja yhteiseen työhön sitoutuneisuutta, jolloin organisaatiossa oleva monipuolinen osaaminen tulee hyödynnetyksi. (Leiviskä 2011, 134–135.)

Hyvä johtaja vaatii kykyä ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden käyttäytymiseen. Silloin on helpompi olla vuorovaikutuksessa alaistensa kanssa, ja saavuttaa keskinäinen luottamus työntekijöiden ja johtajan välillä. Huono johtaja voi pahimmassa tapauksessa vaikuttaa työmotivaatioon ja -hyvinvointiin, joka voi ohjata työyhteisön mielekkyyden ja organisaation kehitystä negatiiviseen suuntaan. Ihmislähtöinen johtaminen tuo kuitenkin mukanaan haasteen siitä, miten edistää eettistä johtamista, henkilöstön hyvinvointia, kestävyyttä ja sosiaalista vastuuta laiminlyömättä kuitenkaan organisaation tuottavuutta ja tulostavoitteita. (Leiviskä 2011, 26, 135.)

Tasapainon löytäminen työn ja yksityiselämän välillä

Jotta työ voi tuntua merkityksekkäältä, elämän tulee olla tasapainossa työn, työyhteisön ja yksityiselämän välillä. Tämä tasapaino luo perustan yleiselle hyvinvoinnille, mutta sen saavuttaminen ja ylläpitäminen voi olla haastavaa. Jo kerran saavutettu tasapaino voi horjua ihmisen itse ja ulkoisen maailman muuttuessa. (Leiviskä 2011, 145.)

Työssä käymisen ohella omasta itsestään pitää muistaa pitää huolta. Riittävä unensaanti, säännöllinen syöminen ja ihmissuhteiden ylläpito auttavat pysymään työkykyisenä ja hyvinvoivana, ja ennalta ehkäisevät stressiä ja uupumusta. Fyysisen puolen lisäksi ihmisen on pidettävä huolta mielestään, jotta uuden oppiminen ja luominen onnistuu. Jos työssä ei kohtaa tarpeeksi haasteista, eikä omaa osaamista pääse kehittämään, niin motivaatio laskee ja töissä turhautuu. Jos taas työ on liian haastavaa ja oma osaaminen on ääri rajoilla töitä tehdessä, ihminen ahdistuu. On tärkeää tietää niin fyysiset kuin psyykkisetkin rajansa, jotta tasapainon löytäminen onnistuu. (Leiviskä 2011, 147–148.)

Rajojen asettaminen voi olla vaikeaa, jos kyseessä on ihmissuhteet. Omien tarpeiden lisäksi tulee ottaa myös toiset huomioon, mutta tasapainottomassa tilanteessa liiallinen toisten huomioiminen voi kadottaa merkityksen. Jatkuva toisten auttaminen ja omien työtehtävien laiminlyöminen johtaa niiden kasautumiseen ja uupumiseen, ja jatkuva tauoista luopuminen ja ylitöiden tekeminen voi tehdä ihmisestä katkeran. Syytä jatkuvaan auttamiseen voi olla kieltäytymisen välttely, työn menettämisen pelko, tunnollisen työntekijän kuvan saaminen ja halu miellyttää. Oli syy mikä tahansa, rajojen asettaminen ajoissa auttaa ylläpitämään tasapainoa ja on siksi tärkeää. (Leiviskä 2011, 155–156.)

Työn sisällön merkitys

Yhtenä merkityksellisyyden tavoitteena voidaan pitää sitä, että ihminen löytää merkityksen omasta työstään ja ymmärtää, miten se on yhteydessä muiden töihin ja laajempaan kokonaisuuteen. Se tarkoittaa sitä, että työstä syntyy tunne tarkoituksellisuudesta, työllä on mahdollisuus vaikuttaa, eikä se ole ristiriidassa oman perusluonteen tai olemuksen kanssa. Kun työllä on merkitystä ihmiselle itselleen, hän pääsee kasvamaan kokonaisuutena ja tasapainoisena ihmisenä. Työtään pitää myös arvokkaana, ja se on osa sitä, mitä toivoo elämältään. (Leiviskä 2011, 25, 119.)

Vaikka työ on yleensä keino turvata toimeentulo, sen pitäisi sisältää itse työntöön lisäksi haasteita, oppimista, itsenäisyyttä sekä mahdollisuuden luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen (Leiviskä 2011, 115). Jos työ ei vaadi kuin osan ihmisen koko potentiaalista, se voi alkaa tuntua taakalta ja tainnuttaa ihmistä myös töiden ulkopuolella. Toisin sanoen merkityksellinen työ on osittain riippuvainen mielekkästä työstä, jolloin on mahdollisuus käyttää kykyjään ja harkintavaltaa työtään koskeviin asioihin, ja jossa työntekijälle on annettu myös vastuuta. (Leiviskä 2011, 117–119.)

Tutkimustuloksista merkityksellisyyden tunnetta voi pohtia niiden arvosanojen perusteella, jotka on annettu kysymyksen väittämässä "Valiokuntatyöllä on vaikutusta elinkeinoelämään" ja "Valiokuntatyö on hyödyllistä toimialalleni". Näiden lisäksi kysymyksen "Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa?" vaihtoehdoissa on huomioitu sisäinen kasvu ja työn sisällön merkitys. Itsensä kehittäminen on osa sisäistä kasvua, jonka avulla saavutetaan tai vahvistetaan omaa sisäistä potentiaalia, ja mahdollisuus vaikuttamiseen on yksi tekijä, joka saa työn tuntumaan merkityksellisyydestä. Vaikka kysymys koskee enemmän työn sisältöä ja sitä kautta työn mielekkyyttä, vaihtoehdot antavat osiittain siitä, mikä tekee valiokuntatyöstä merkityksellisen.

4.2 Mielekkään työn löytäminen

Työn mielekkyys syntyy, kun työyhteisön kitkattomuus ja työn sisällön synnyttämä sisäinen motivaatio yhdistyvät. Tämä tarkoittaa kaikin puolin kestävästä organisaatiosta, jossa työyhteisöön valitaan niitä työntekijöitä, joiden oma asenne vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisöön. Lisäksi työn sisällön on vastattava omia arvoja ja tavoitteita, ja sen on kytkeydyttävä osaksi merkityksellistä kokonaisuutta. (Järvinen 2014, 64; Leiviskä 2011, 119.) Pitkällä tähtäimellä työstään nauttiva työntekijä tuottaa enemmän ja on sitoutuneempi työhönsä, sekä tartuttaa samalla energistä olemustaan muihin (Spreitzer & Porath 2012, 93).

Mielekkään työn löytäminen on riippuvainen motivaatiosta, jonka Järvinen kuvailee liikkeelle laittavana tarpeena tai tahtona tehdä asioita, jonka avulla asetetut tavoitteet saavutetaan (2014, 209). Mielekkään työn kannalta olennaista on kuitenkin motivoituminen sisäisesti, joka tarkoittaa työn olevan palkitsevaa jo työskentely vaiheessa, eikä odota ainoastaan korvausta lopputulemasta. Työn teosta syntyy silloin tunne, että siihen käytetty aika on mennyt johonkin hyödylliseen ja arvokkaaseen. Usko työn tärkeydestä kasvattaa motivaatiota itse työntekoon, jolloin työlle omistautuu paremmin. (Leiviskä 2011, 50.)

Työn mielekkyyteen vaikuttaa motivaation lisäksi se, mitä työltä odotetaan ja mitä työ merkitsee itselle. Työ voidaan kokea toimeentulon lähteenä, jotta on varallisuutta hankkia tarvitsemiaan asioita. Työn sisällöllä ei silloin ole niin merkitystä, kunhan odotukset materiasta palkitaan. Jos työltä odotetaan toimeentulon lisäksi etenemismahdollisuuksia ja parempia vaikutusmahdollisuuksia, työ koetaan urana ja siihen halutaan panostaa enemmän. Työ voi olla myös kutsumus, jolloin toimeentulo ja ura ovat taka-alalla. Työnteko itsessään palkitsee, eikä rahallinen korvaus ole pääasia. Työn on mahdollista joiltain osin myös merkitä kaikkea näitä kolmea, toimeentuloa, uraa ja kutsumusta. (Hakanen 2011, 26–27.)

Se kokeeko työn jonakin kolmena edellä mainituista, ei kuitenkaan vaikuta siihen, että jokainen haluaa voida töissä hyvin (Hakanen 2011, 28). Käsite siitä kuka on, mikä kiinnostaa ja minkä kokee merkitykselliseksi, voivat auttaa löytämään mieleisen työn, jossa keskeisenä asiana on kiinnostuksen ja merkityksellisyyden yhdistyminen työn hyödyllisyyteen (Järvinen 2014, 35).

4.2.1 Mielekkään työn elementit

Järvinen luettelee kirjassaan useita eri elementtejä, jotka vaikuttavat työn mielekkyyteen. On olennaista osata tunnistaa näistä itselle tärkeitä mielekkään työn elementtejä, jotta osaa hakea sellaista työtä, jossa ne toteutuvat. Jokaisen elementin pohjalla on kuitenkin työnteko, jossa voi hyödyntää luontaisia lahjakkuuksiaan. (2014, 35–36.) Elementit ovat osittain löydettävissä myös merkityksellisyyden lähteissä.

Itsensä tuntiessaan ihminen tietää omat kiinnostuksen kohteensa ja henkilökohtaiset arvonsa, sekä ne asiat, mitkä motivoi (Leiviskä 2011, 47). Näiden avulla voi löytää työn, jossa toteutuu seuraavat kolme mielekkään työn elementtiä; keskittyminen siihen, mikä aidosti kiinnostaa, työskenteleminen motivoituneena antaen parastaan sekä arvojensa kunnioittaminen tehtävässä, joka luo arvoa myös muille (Järvinen 2014, 35).

Mielekkään työn elementtejä, jotka tukevat sisäistä kasvua, ovat pyrkiminen kohti selkeää ja tärkeäksi kokemaansa tavoitetta, sekä olemalla oman työelämän aktiivinen ja vastuullinen toimija. Sen lisäksi sisäistä kasvua edistävä ja yhteisön huomioiva elementti on henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntäminen ja vahvistaminen sekä heikkouksien kompensoiminen yhteistyössä toisten kanssa. (Leiviskä 2011, 65–67, 98; Järvinen 2014, 36.)

Elementit yhdistyvät työn merkityksellisyyteen myös tasapainosta työn ja yksityiselämän välillä. Sen löytäminen vaikuttaa työn kokemiseen merkityksellisenä, ja sen ylläpitämisen mahdollisuus on vaikuttaa työn mielekkyyteen. Lisäksi tasapainon löytäminen auttaa huomioimaan elämän realiteetit siten, että kehittyminen ja eteneminen työssä tuntuvat turvalliselta. Riittävän turvallinen eteneminen työelämässä on myös yksi elementeistä. (Leiviskä 2011, 145; Järvinen 2014, 36.)

Jäljelle jäävät elementit, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä vastuun kantaminen työstään ja kehittymisestään itsenäisesti työhyvinvointinsa huomioiden, ovat osa työn sisällön merkitystä. Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen voi saada työn tuntumaan muultakin kuin toimeentuloturvalta, ja tunne vastuusta edesauttaa työtehtävien tekemistä paremmin. Näiden elementtien toteutuminen luo ihmiselle myös psykologista merkitystä, jolloin työ on sekä mielekästä että merkityksellistä. (Leiviskä 2011, 115, 119; Järvinen 2014, 36.)

Edellä mainitut elementit voi kiteyttää työhön liittyviin kiinnostuksiin ja tarpeisiin, motivaatiotekijöihin, arvoihin ja merkityksellisyyteen, vahvuuksiin ja heikkouksiin, elämän tasapainoon, uravision ja -tavoitteisiin sekä itsensä toteuttamiseen. Ne pohjautuvat ihmisen kyvykkyyteen ja taitoihin sekä luontaiseen lahjakkuuteen ja potentiaaliin, ja niiden pohjalta voi luoda kehityssuunnitelman tulevaa varten. Ajatuksena on, että ihmisen päästessä tekemään asioita, jotka ovat hänelle mieluisia, työn teko tuntuu helpommalta ja on tuottavampaa. (Järvinen 2014, 182, 255, 259.)

Elementtejä tarkastellessa tulee kuitenkin muistaa, että ihminen oppii, kasvaa, kehittyy ja kyllästyy. Tämä tarkoittaa sitä, että siinä missä ihminen muuttuu, myös kiinnostuksen kohteet ja tärkeiksi koetut elementit voivat muuttua. Työn mielekkyyden pohtimisen tulee seurata ihmisen omia tunteita, jolloin käsitys mielekkästä työstä voi vaihdella eri elämäntilanteissa. Sen tarkoituksena on saavuttaa asetettuja tavoitteita nauttien samalla tavoitteisiin johtavista käännteistä, eikä olla ainoastaan itseisarvo. Mielekkään työn löytyminen kertoo siitä, että ihminen on työelämässään oikeassa suunnassa, ja tekeminen ja tarkoitus yhdistyvät. (Järvinen 2014, 36–37.)

4.2.2 Työyhteisön vaikutus

Vaikka kokemus mielekkästä työstä on pitkälti kiinni ihmisestä itsestään, myös työyhteisön sosiallisilla suhteilla on vaikutus työilmapiiriin ja -viihtyvyyteen. Parhaimmassa tapauksessa ne vaikuttavat myös tuottavuuteen, sillä toimivat suhteet nopeuttavat tiedon kulkua ja helpottavat ongelmatilanteiden ratkomista. Lisäksi apua ja tukea on helpompi niin pyytää kuin antaa kuin suhteet ovat kunnossa. (Leiviskä 2011, 96.)

Toimiva vuorovaikutus vaikuttaa viihtyvyyden lisäksi yleiseen hyvinvointiin. Työntekijän uurastessa työtehtävien eteen on ymmärrettävää, että työstä odotetaan joltain taholta palautetta, jotta on mahdollista tuntea olonsa arvostetuksi tai kuuluvansa osaksi työyhteisöä. (Hakanen 2011, 52, 57–58.) Palautteen saaminen on tärkeää myös oppimisen ja kasvun kannalta. Mitä täsmällisempää ja suurempaa palaute on, sitä paremmin rakentavasta palautteesta voi oppia ja positiivisesta saada intoa työntekoon. Jos palautetta ei saa ollenkaan on vaikea tietää, onko työllä ollut minkäänlaista vaikutusta suuntaan tai toiseen. (Spreitzer & Porath 2012, 98–99.)

Palautteenanto voi koskea myös käyttäytymistä. Huono kohtelu työyhteisössä alentaa työsuorituksen laatua, eikä työhön haluta enää panostaa niin paljoa. Jo yksikin huonosti käyttäytyvä voi lanistaa työyhteisön ilmapiiriin, ja jatkuva pessimistisyys vaikuttaa ympärillä olevien asenteisiin laskevasti. Jos ympärilleen on mahdollista saada ihmisiä, joiden seuraa odottaa ja joiden tietotaidoista voi ottaa oppia, töissä menestyy ja viihtyy. Onkin tärkeää panostaa näihin energiaa antaviin suhteisiin, ja ymmärtää, että innokkuus mielekkästä työstä voi vaikuttaa myös töiden ulkopuolella. (Spreitzer & Porath 2012, 94, 97–99.)

Työympäristössä pitäisi pystyä myös olemaan oma itsensä ja ilmaisemaan itseään, jolloin edesauttaa vahvuuksiensa käyttämistä ja työn toteuttamista mielekkäällä tavalla. On kuitenkin huomiotava se, ettei mielekkyys aina löydy uudesta työpaikasta tai -yhteisöstä. Silloin on tarpeen tarkastella itseään osana työyhteisöä, ja miettiä käyttäytykö itselle luontaisella tavalla. (Carlsson & Järvinen 2012, 181–182.)

Valiokuntatyön mielekkyyttä varten on esitetty kysymys ”Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa”, sekä esitetty kysymyksessä väittämät ”Tiimityö onnistuu omassa valiokunnassa hyvin”, ”Valiokuntatoiminnasta annetaan palautetta” ja ”Yhteistyö Oulun kauppakamarin kanssa toimii”.

Vaikka väittämää koskien yhteistyötä hyödynnetään vuorovaikutustilan selvittämiseen, sen toteutumisella on vaikutusta työn mielekkäänä kokemiseen. Työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden nivoutuessa toisiinsa, myös kokemusta merkityksellisyydestä voi hyödyntää työn mielekkyyden pohdinnassa.

4.3 Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa

Koska valiokuntatyö on vapaaehtoistoimintaa, jota ei tehdä päivittäin, perinteisiä motivaatioteorioita on vaikea yhdistää ainoastaan valiokuntatoimintaan. Sen sijaan tarkastelun alaiseksi voi laittaa motivaatiotekijät, jotka vaikuttavat yleisesti vapaaehtoistoiminnassa. Näiden tekijöiden pohjalta voi miettiä valiokunnan jäsenten motivaatiotekijöitä.

Motivaation passiiviset ja aktiiviset tekijät

Stebbins ja Graham ovat jaotelleet vapaaehtoistyön motivaation passiivisiin ja aktiivisiin tekijöihin. Näiden lisäksi vapaaehtoistoimintaa voi harjoittaa jo senkin vuoksi, että vapaaehtoistyön kohde herättää erityistä kiinnostusta, ja asian eteen halutaan tehdä hyvää. (2004, 24, 26.)

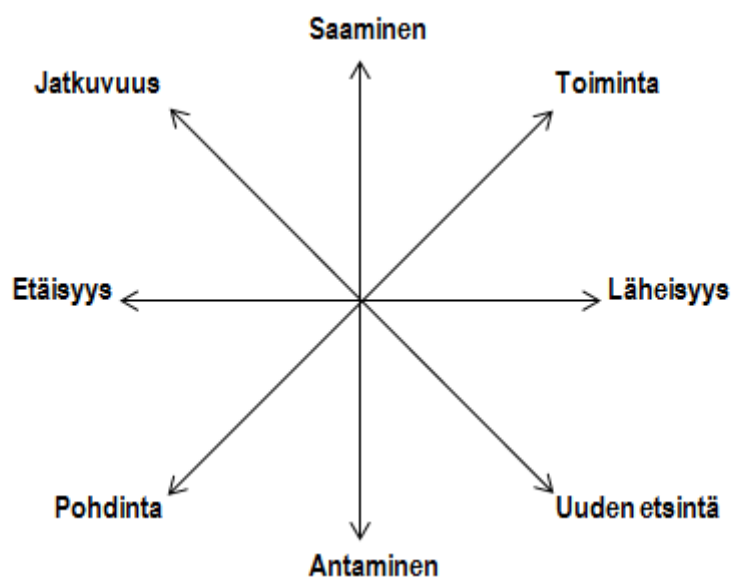
Passiiviset tekijät voi jakaa koskemaan mediaa ja niin sanottuja sosiaalisia velvoitteita. Median kautta syntyvä kiinnostus voi olla lähtöisin niin sosiaalisesta mediasta kuin mainonnastakin, sekä kuulopuheista nykyisiltä vapaaehtoistyöntekijöiltä. Sen lisäksi vapaaehtoistyötä isännöivän organisaation tarjoamat tiedonannot jäsenyydestä ja toiminnasta yleisesti voivat herättää motivaation vapaaehtoistoimintaa kohtaan. (Stebbins & Graham 2004, 25.)

Sosiaaliset velvollisuudet ovat lähtöisin tuttavapiiristä sekä yhteiskunnallisesta sektorista. Tämä tarkoittaa vapaaehtoistyöhön lähtemistä siksi, että halutaan viettää aikaa vapaaehtoistyötä tekevän ystävän tai sukulaisen kanssa, tai että vapaaehtoistyö on sisällytetty sen yrityksen toimintaan, jossa työskentelee korvausta vastaan. Kun vapaaehtoistyöhön on lähdetty sosiaalisista velvoitteista, on huomattu sen luovan hyvää myös itselle. Esimerkiksi uudet ystävyysuhteet, kasvanut itsevarmuus, henkilökohtainen tyytyväisyys ja kohentunut hyvinvointi ovat luoneet vapaaehtoistyön kokemuksesta mieluisan. (Stebbins & Graham 2004, 25.)

Myös aktiiviset motivaatiotekijät voidaan jakaa kahtia, jolloin kuitenkin tarkastellaan ihmisiä vapaaehtoistyön takana. On olemassa niin sanottuja aktiivisia kansalaisia, jotka motivoituvat halusta vaikuttaa, sekä haasteiden etsijöitä, jotka motivoituvat itsensä laittamisesta likoon ja työskentelemisestä haastavissa olosuhteissa. Aktiivisten kansalaisten vaikuttamisen kohteena voi tällöin olla paikallisyhteisö tai vapaaehtoistyön isäntäorganisaatio, tai sitten motivaatio syntyy halusta vaikuttaa omiin taitoihin, verkostoihin tai hyvinvointiin. (Stebbins & Graham 2004, 25–26.)

Neljä vapaaehtoismotivaation ulottuvuutta

Yeung on käsitellyt vapaaehtoistoiminnan takana olevia motivaatiotekijöitä Stebbinssiä ja Grahamia laajemmin. Hän on jakanut motivaatiotekijät neljän eri ulottuvuusparin välille, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään (kuvio 1). Ulottuvuusparit, joiden motivaatiotekijät voivat esiintyä samanaikaisesti, ovat saaminen ja antaminen sekä pohdinta ja toiminta. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi pohdinnan yksi motivaatiotekijä, arvot, voi esiintyä yhtäaikaan toiminnassa, jolloin motivaation luon arvojen toteuttaminen käytännössä vapaaehtoistyön avulla. Sen sijaan motivaatiotekijät ulottuvuuksissa läheisyys ja etäisyys sekä jatkuvuus ja uuden etsintä, eivät todennäköisesti esiinny samanaikaisesti. (2005, 108–112, 114, 117.)



Kuvio 1. Neljä vapaaehtoismotivaation ulottuvuutta (Yeung 2005, 107)

Saamisen ääripäässä ihmisiä motivoi muun muassa itsensä toteuttaminen; lahjakkuuden, kykyjen ja luovuuden käyttäminen, henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja energisyyden edistäminen sekä emotionaalinen palkitsevuus, kuten oman paikan löytyminen. Sen lisäksi toiminnasta saatava työkokemus ja ryhti ajankäyttöön voivat olla motivaation takana. (Yeung 2005, 109–110.)

Antamisen ääripäässä motivaatiotekijöinä on erityistarpeissa olevien, kuten vanhusten ja syrjäytymisvaarassa olevien auttaminen sekä suoranainen halu auttaa edistämällä toisten hyvinvointia ja olemalla hyödyllinen. Antamisen ääripäässä motivoi myös oman luonteen toteuttaminen; halu olla esimerkkinä muille ja toimia itselle luontevasti. Motivaatio saattaa myös perustua henkilökohtaiseen elämäkokemukseen; jos elämässä on saanut apua, sen avun haluaa jakaa ja antaa myös toisille. Saamisen ja antamisen motivaatiotekijät yhdistyvät avun ja tuen vastavuoroisuudessa, henkilökohtaisessa kasvussa sekä hyvästä mielestä, joka syntyy, kun antamalla saa. (Yeung 2005, 110–111.)

Ulottuvuuspareista myös pohdinta ja toiminta voivat esiintyä samanaikaisesti. Pohdinnalla tarkoitetaan, että motivaatio syntyy enemmän hengellisistä kuin konkreettisista asioista. Tällöin vapaaehtoistyön taustalla voi olla arvot, hengellinen kasvu sekä hengellinen tai uskonnollinen roolimalli, esimerkiksi äiti Teresa. Vapaaehtoistoiminta voi myös olla apuna henkilökohtaisten haasteiden läpikäymiseen, jolloin motivaationa voi olla oman itsensä hengellinen hoitaminen. Toiminnan ääripäästä motivaatiota herätti itse työn toiminnallisuus, toimiva organisointi tapa sekä toiminnan tuominen vapaaseen aikaan. (Yeung 2005, 116.)

Taulukossa 3 on lueteltu motivaatiotekijät, jotka esiintyvät ääripäissä jatkuvuus ja uuden etsintä. Ääripää jatkuvuus tarkoittaa niitä motivaatiotekijöitä, jotka perustuvat odotuksiin jo olemassa olevan tiedon pohjalta. Esimerkiksi aihepiirin ollessa ennestään tuttu, tai aiemmasta vapaaehtoiskokemuksesta on jäänyt hyvä muisto, kynnys lähteä vapaaehtoistoimintaan laskee, ja voi olla valmis sitoutumaan toimintaan pidemmäksi aikaa. Motivaatiotekijänä voi olla myös henkilökohtaisen elämäkulun toteuttaminen, joka tarkoittaa, että kasvuympäristössä on ollut vapaaehtoistoimintaa harjoittavia ihmisiä konkreettisina esimerkkeinä, tai kasvatuksessa on painotettu teemoja, jotka kannustavat vapaaehtoistyöhön. (Yeung 2005, 112.)

Taulukko 3. Motivaatiotekijät ääripäissä ”Jatkuvuus – Uuden etsintä”

Ulottuvuuden ääripää	Motivaation taustalla
Jatkuvuus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aihepiirin tuttuus > alempi osallistumiskynnys ▪ Positiivinen kokemus ja muisto aiemmasta vapaaehtoiminnasta ▪ Henkilökohtaisen elämänkulun toteuttaminen ▪ Oma aktiivisuus käytäntöön ▪ Palkkatyön jatke ▪ Hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitäminen
Uuden etsintä	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uutuuden viehätys ▪ Vastapainoa ja laajennusta omaan elämäntilanteeseen ja -piiriin ▪ Uuden oppiminen ▪ Henkilökohtainen muutos > ihmisenä kasvaminen

Jatkuvuuden ulottuvuuspari uuden etsintä, tarkoittaa odottamattomia yllätyksiä, joita vapaaehtoistoiminnalla on tarjottavanaan. Uusi asia voi kiinnostaa silkan uutuuden viehätysten vuoksi, tai se voi tuoda vastapainoa ja laajennusta omaan elämäntilanteeseen uutena harrastuksena tai kokemuksena. Uuden etsintään sisältyy myös henkilökohtainen muutos, jolla pyritään esimerkiksi lisäämään rohkeutta ja sitä kautta kasvaa ihmisenä. (Yeung 2005, 113.)

Ääripäänä vapaaehtoisuusiotaatiossa etäisyys kuulostaa usein erikoiselle, mutta tarkennettuna se tarkoittaa toiminnan joustavuutta ja epäbyrokraattista ilmapiiriä, sekä mahdollisuutta olla osana jostakin pitäen samalla etäisyyttä johonkin muuhun. Vapaaehtoistoimintaa voi tehdä usein omalla aikataululla, jolloin joustavuus voi olla yksi motivaatiotekijä. Samanaikainen etäisyys ja osana oleminen tarkoittaa, että voi olla mahdollista ottaa etäisyys muuhun lähipiiriin ja saada vapaaehtoistoiminnasta oma harrastus, tai sosiaalisia tilanteita karttavalle vapaaehtoistoiminta voi tarjota mahdollisuuden yhdessä tekemiseen omilla ehdoilla ja aikatauluilla. (Yeung 2005, 114.)

Etäisyyden ulottuvuuspari läheisyys tarkoittaa ihmisten kanssa yhdessä tekemistä. Motivoivina tekijöinä silloin on kaikki, mitä yhdessä tekeminen voi sisältää: uusia tuttavuuksia, yhteishenkeä, vuorovaikutusta, sosiaalista toimintaa sekä kuulumista yhteisöön. Ääripäiden etäisyys ja läheisyys motivaatiotekijät on vielä lueteltu taulukkoon 4. (Yeung 2005, 112–115.)

Taulukko 4. Motivaatiotekijät ulottuvuuksissa "etäisyys – läheisyys"

Ulottuvuuden ääripää	Motivaation taustalla
Etäisyys	<ul style="list-style-type: none">▪ Joustavuus▪ Epäbyrokrattinen ilmapiiri▪ Mahdollisuus yhteistoimintaan ja auttamiseen pitäen samalla etäisyyttä muihin ihmisiin
Läheisyys	<ul style="list-style-type: none">▪ Ryhmään kuuluminen▪ Uusien ihmisten tapaaminen▪ Me-henkisyys/yhteishenki▪ Sanallinen vuorovaikutus▪ Toiminnallinen sosiaalisuus

5 TUTKIMUSPROSESSI

Oulun kauppakamari on halunnut vuonna 2015 kehittää valiokuntatoimintaa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on löytää valiokuntatoiminnasta mahdollisia kehityskohteita, joihin kauppakamari pystyisi omalla toiminnallaan vaikuttamaan, sekä saada yleiskatsaus, onko valiokuntatyö merkityksellistä valiokuntien jäsenille. Tulosten perusteella pyritään myös pohtimaan motivaatiotekijöitä valiokuntien jäsenten toiminnan takana.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten Oulun kauppakamarin toiminta on vastannut valiokunnan jäsenten odotuksia, ja saada vastaus seuraaviin tutkimusongelmiin

- Kokevatko valiokunnan jäsenet työnsä merkitykselliseksi?
- Miten kauppakamari on huomioinut valiokuntatyön omassa työssään valiokuntien näkökulmasta?

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä toimii kvantitatiivinen tutkimus, johon sisällytettiin laadullisen tutkimuksen avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen perusjoukkona on kaikki 14 valiokuntaa, ja tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä, joka lähetettiin jokaiselle valiokunnan jäsenelle. Koska koko perusjoukko tutkittiin, kyseessä on kokonaistutkimus (Heikkilä 2014, 31).

Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa tilastollista tutkimusta, jossa käytetään lukumääriin ja prosentteihin perustuvia kysymyksiä, jotka voidaan esittää hyödyntämällä taulukoita ja kuvioita. Sen avulla kartoitetaan nykytilanne saamatta kuitenkaan tarkkaa kuvaa tilanteeseen johtaneista syistä, jonka vuoksi tässä tutkimuksessa on käytetty laadulliselle tutkimukselle ominaisia avoimia kysymyksiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto voidaan koota joko valmiina olevista aineistoista, kuten aiemmista tutkimuksista ja tilastoista, tai kerätä itse. Itse kerättävissä aineistoissa tiedonkeruumenetelmänä voi olla erilaiset kyselyt, ulkopuolinen havainnointi tai puhelin- ja käyntihaastattelu, joissa käytetään standardisoituja tutkimuslomakkeita. (Heikkilä 2014, 15–17, 47.)

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta ja selventää käyttäytymisen takana olevia syitä. Kysymykset ovat yleensä avoimia ja rajaamattomia, jolloin valmiita vastausvaihtoehtoja ei anneta. Se sopii hyvin toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen, joiden pohjalta voi toteuttaa jatkotutkimuksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa perinteisiä tiedonkeruumenetelmiä ovat erilaiset haastattelut, ryhmäkeskustelut ja osallistuva havainnointi. (Heikkilä 2014, 15, 47.)

Tutkimuksen luotettavuutta pohditaan kahdella käsitteellä, reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen tarkkoja tuloksia, ja validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen täsmällisyyttä: tutkitaan sitä, mitä oli tarkoituskin. Luotettavuuteen vaikuttaa vastausprosentti, perusjoukon ja otannan valitseminen ja koko sekä oikein kohdistetut kysymykset. Luotettavissa tuloksissa kato, eli vastaamatta jättäneiden määrä, ei nouse kovin suureksi, ja tietoa saadaan koko perusjoukosta, eikä vain perusjoukkoon kuuluvasta ryhmästä. (Heikkilä 2014, 27–28, 176.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen ja sähköpostikyselyyn päädyttiin toimeksiantajan pyynnöstä koskien vastaamisen nopeutta ja pituutta. Kyselyn haluttiin olevan nopeasti vastattava, jolloin vastausten saamiseksi kysymyksiä ei saanut olla liikaa, ja pelkkien avointen kysymysten käyttämistä vältettiin. Internet kyselyssä pitkät lomakkeet lisäävät vastauskatoa, ja avoimiin kysymyksiin jätetään herkemmin vastaamatta (Heikkilä 2014, 18).

5.2 Tutkimuksen toteutus

Kyselylomake (liite 1) pyrittiin pitämään lyhyenä ja ytimekkäänä edellisessä luvussa mainituista syistä. Kuitenkin tarpeeksi kattavan yleiskuvan saamiseksi kyselylomakkeessa hyödynnettiin sekamuotoisia kysymyksiä, joissa on valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi ”jokin muu, mikä?” -vaihtoehto, sekä annettiin mahdollisuus kommentoida väittämiä kysymyksen kaksi ”Miten hyvin valio-kuntatoimintaa koskevat väittämät toteutuvat?” jälkeen. Kyselyn lopussa pyydettiin myös kehitysehdotuksia ja avoin palaute.

Kysymyksessä kaksi on käytetty Likert-asteikkoa, jonka avulla mitataan mielipiteitä annettuun väittämään. Lomakkeeseen valittiin 4-portainen asteikko, jolloin neutraali ”en osaa sanoa”-vastaus on jätetty pois. (Heikkilä 2014, 45–51.)

Kyselylomake pohjautuu pääasiassa tietoperustaan ja keskusteluun toimeksiantajan kanssa, poikkeuksena kysymykset viisi ja seitsemän, jotka on muotoiltu uudelleen vuoden 2014 jäsenyytyväisyyskyselystä. Kysymys kuusi, joka pyytää arvostelemaan kysymyksessä viisi valittujen tehtävien onnistuneisuus, on kuitenkin esitetty vain tätä tutkimusta varten.

Ennen kyselyn lähettämistä valiokunnan jäsenille lomake lähetettiin tilastollisen tutkimuksen opettajalle, opinnäytetyön ohjaajalle sekä toimeksiantajalle. Saatesanat kirjoitettiin toimeksiantajan nimiin toimeksiantajan luvalla, ja saatesanoissa kerrottiin tulosten analysoinnin olevan osa opinnäytetyötä. Kysely toteutettiin Digium-ohjelmalla Oulun kauppakamarin toimistoassistentin avulla, ja se lähetettiin vastaajille 28.9.2015. Vastausaika oli noin kaksi viikkoa, ja vastaajille lähetettiin 8.10.2015 muistutusviesti. Kysely sulkeutui 12.10.2015.

5.3 Kysymykset jäsenyytyväisyyskyselystä

Vuoden 2014 kauppakamareiden jäsenyytyväisyyskyselystä on hyödynnetty kysymykset "Mitkä ovat yrityksenne/organisaationne kannalta tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät? Voit valita 3-5 tärkeintä" ja "Yleisarvosana kauppakamarin toiminnasta (4-10) 2014" (Kauppakamareiden jäsenyytyväisyyskysely 2014, 8, 16). Kysymykset on muotoiltu uudelleen koskemaan paremmin valiokunnille suunnattua tutkimusta, ja yleisarvosanaa pyydetään vuosilta 2014–2015.

Oulun kauppakamarin osalta yleisarvosanan keskiarvo oli 8,14. Kysymyksessä koskien tärkeimpiä vaikuttamistyön tehtäviä oli mahdollista valita 3-5 vastausvaihtoehtoa. Viisi tärkeintä vaikuttamistyön tehtävää Oulun kauppakamarin alueella oli "Alueen vetovoimaisuuden lisääminen", "Terveen kilpailun edistäminen", "Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen", "Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen" ja "Liikennekysymyksiin vaikuttaminen". Vähiten vastaajia oli saanut vaihtoehdot "Digitalisaation edistäminen" ja "Yritysturvallisuuden edistäminen". (Kauppakamareiden jäsenyytyväisyyskysely 2014, 3, 16, 26–36.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi 38 valiokunnan jäsentä 210:sta, jolloin vastausprosentti on 18. Vastaajalla oli mahdollisuus jättää vastaamatta ainoastaan avoimiin kysymyksiin. Jokainen vaihtoehdon "Jokin muu, mikä" valinnut oli lisännyt oman vaihtoehdonsa, eikä jättänyt kenttää tyhjäksi.

Vastaajista kuusi ei kertonut, mihin valiokuntaan kuuluu, mutta kertoneiden perusteella ainoastaan ympäristö- ja vaalivaliokunta jäi ilman vastaajia. Eniten vastaajia oli teollisuus- ja viestintävaliokunnista. Alhaisen vastausprosentin vuoksi tuloksia ei kuitenkaan voi käsitellä valiokunnittain, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy. Tulokset esitellään koskien valiokuntatyötä ja Oulun kauppakamarin toimintaa, sekä avaamalla avointen kysymysten vastaukset.

6.1 Valiokuntatyö

Ensimmäinen kysymys koskien valiokuntatyötä oli "Miten hyvin valiokuntatoimintaa koskevat väittämät toteutuvat?", jonka vastaukset esitellään kuviossa kaksi. Kuvioista näkee kunkin väittämän kohdalta, kuinka moni vastaajista on valinnut väittämän toteutuvan todella hyvin, hyvin, jotenkuten ja huonosti. Väittämät on laitettu niiden toteutumisen perusteella paremmuusjärjestykseen.

Parhaiten toteutuivat väittämät "Tiimityö onnistuu omassa valiokunnassa hyvin" ja "Yhteistyö Oulun kauppakamarin kanssa toimii". Väittäjä koskien yhteistyötä kauppakamarin kanssa toteutui 17 vastaajan mielestä todella hyvin ja 17 vastaajan mielestä hyvin. Vain neljän mielestä väittäjä toteutui jotenkuten, eikä yksikään ajatellut yhteistyön toimivan huonosti. Väittäjä koskien tiimityötä omassa valiokunnassa toteutui 11 vastaajan mielestä todella hyvin, 21 mielestä hyvin ja vain 6 mielestä jotenkuten.

Eniten parannettavaa on väittämän "Valiokuntatoiminnasta annetaan palautetta" kohdalla. Vain kolme totesi väitteen toteutuneen todella hyvin, kun taas vastaajista 8 katsoi sen toteutuvan huonosti.

n=38	Väittämä toteutuu: 4= Todella hyvin, 3= Hyvin, 2= Jotenkuten, 1= Huonosti				Keskiarvo
	4	3	2	1	
5 Yhteistyö Oulun kauppakamarin kanssa toimii	17	17	4		3,34
3 Tiimityö onnistuu omassa valiokunnassa hyvin	11	21	6		3,13
2 Valiokuntatyö on hyödyllistä toimialalleni	11	17	9	1	3,00
1 Valiokuntatyöllä on vaikutusta elinkeinoelämään	4	20	12	2	2,68
4 Valiokuntatoiminnasta annetaan palautetta	3	14	13	8	2,32

KUVIO 2. Miten hyvin valiokuntatoimintaa koskevat väittämät toteutuvat? n=38

Väitteiden arvioinnin jälkeen vastaajalla oli mahdollisuus kommentoida annettuja väitteitä. Vastajista seitsemän kommentoi. Yksi vastaajista kommentoi yleisesti "Keskustelut Oulun kaupungin edustajien ja oppilaitosten edustajien kanssa ovat aina tarpeen". Osa kommenteista koski valiokuntatoimintaa kokonaisuudessaan "En tiedä onko läsnäoloni tuonut valiokuntaan lisää / uutta" sekä

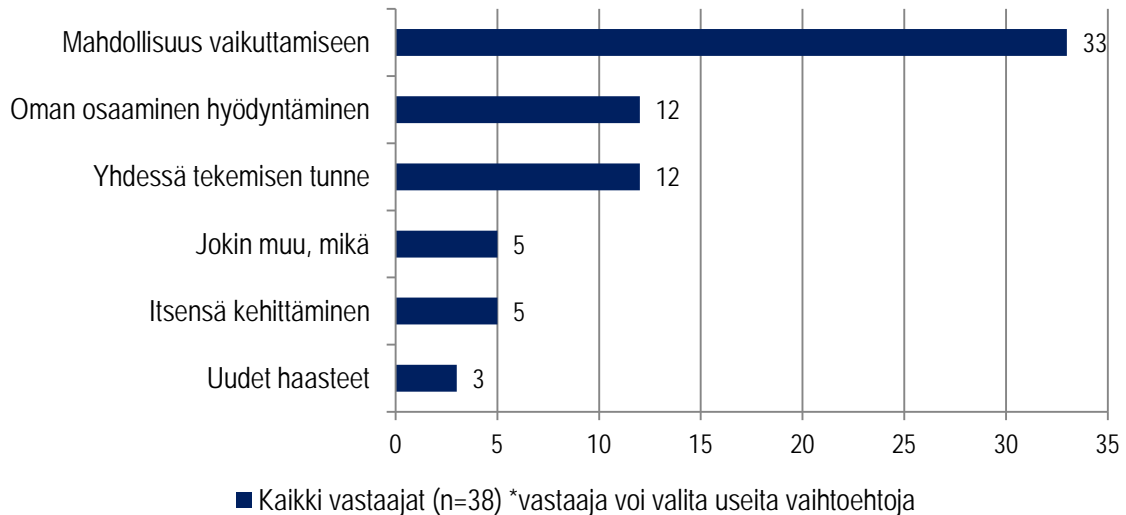
Toimintaa voisi aktiivisemmin linkittää Keskuskauppakamarin tasolla tapahtuvaan toimintaan. Siten valiokunta pystyisi ehkä tuomaan paremmin esille paikallistason kysymyksiä valtakunnallisesti. Toiminta on pikkuisen vaisuhkoa. Positiivista on mukava henki, joka kokouksissa vallitsee. Uskoisin, että tuolla kokoonpanolla voisimme tuottaa paremminkin lisäarvoa kamarille ja alueen elinkeinoelämälle.

Osa oli suora kommentti annettuun väittämään, kuten "Hyvä porukka ja hyviä näkökulmia. Koen hyödylliseksi" "Palautetta kuulee ani harvoin, varsinkin kentältä". Esille nousi myös yhteistyön lisääminen: "Jäsenten eri toimialakohtainen osaaminen paremmin yhteiseen käyttöön", sekä

Valiokunnan koostumus on varsin iso, aktiivisten joukko on kuitenkin vain noin puolet porukasta. Loppujen lopuksi kokousten välillä tehtävä yhteistyö on vähäistä – jotenkin hommaa pitäisi jännevöittää ja päästä tekemisessä syvemmälle.

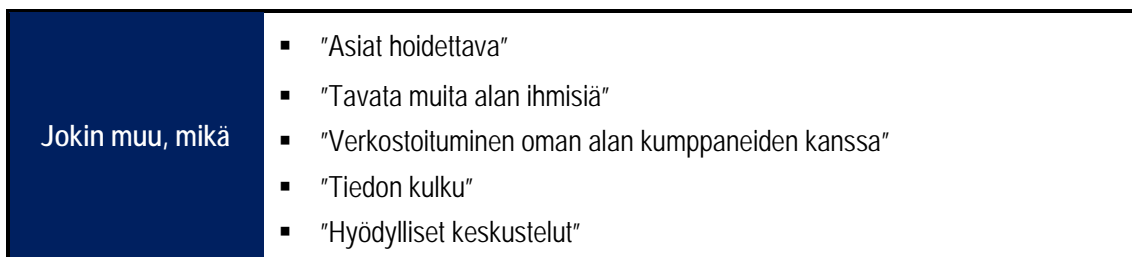
Kysymyksessä "Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa?" (kuvio 3) oli mahdollista valita kaksi vaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdoista "Mahdollisuus vaikuttamiseen" oli suosituin, jonka oli valinnut vastaajista 33. Vaihtoehto "Uudet haasteet" teki valiokuntatoiminnasta mieluisaa vain kolmelle vastaajalle.

Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa?



KUVIO 3. Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa? n=38

Vaihtoehdon "Jokin muu, mikä" oli valinnut viisi vastaajaa. Valiokuntatyöstä teki heille mieluisaa muiden vaihtoehtojen lomassa myös tiedon jakaminen sekä alan muiden ihmisten tapaaminen (kuvio 4).



KUVIO 4. Vaihtoehdon "Jokin muu, mikä" vastaukset.

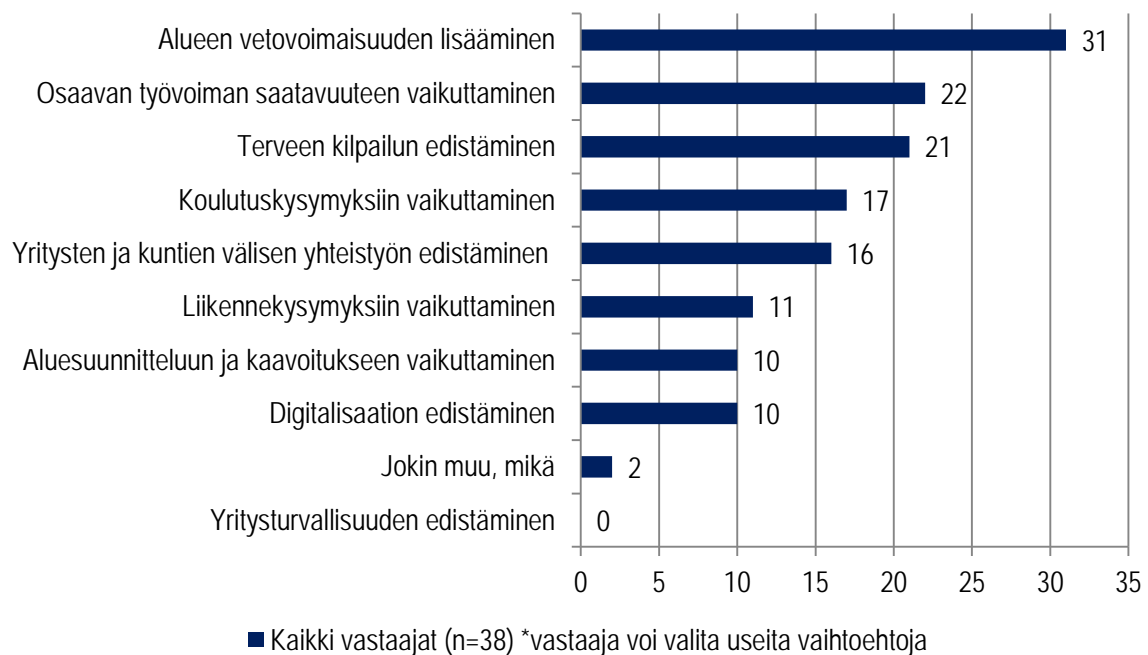
6.2 Oulun kauppakamarin toiminta

Oulun kauppakamarin toimintaa koskevat kysymykset on kysytty sidosryhmävuorovaikutuksen tutkimista varten. Valiokunnan jäseniltä kysyttiin heidän mielestään tärkeimmät kauppakamarin tehtävät

ja näiden valittujen tehtävien onnistuneisuus. Jäseniä pyydettiin myös antamaan yleisarvosana asteikolla 4-10 kauppakamarin toiminnasta vuosien 2014–2015 aikana, jonka keskiarvoksi tuli 7,99

Kysymyksessä ”Mitkä näistä asioista ovat tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät?” täytyi valita 3-5 tärkeintä tehtävää. (Kuvio 5) Tärkeimmäksi tehtäväksi osoittautui alueen vetovoimaisuuden lisääminen, jonka oli valinnut vastaajista 31. Toiseksi tärkeimmäksi osoittautui osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen, jonka oli valinnut 22 vastaajaa. Vaihtoehtoa ”Yritysturvallisuuden edistäminen” ei ollut valinnut kukaan, ja vain kaksi vastaajista oli lisännyt oman vaihtoehdon. ”Jokin muu” vaihtoehdot olivat tällöin taloudellinen kasvu ja vuoropuhelu yhteiskunnan eri toimijoiden välillä.

Mitkä näistä asioista ovat tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät?



KUVIO 5. Mitkä näistä asioista ovat tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät? Voit valita 3-5 tärkeämpää vastausta. n=38

Kysymyksessä ”Miten kauppakamari on onnistunut vaikuttamistyössään valitsemiesi tehtävien kohdalla?” on pyydetty arvioimaan ainoastaan ne tehtävät, jotka vastaaja on valinnut edellä esitetyssä kysymyksessä. Taulukkoon viisi on lueteltu kaikki valitut tehtävät ja niiden onnistuneisuus alkaen siitä tehtävästä, joka on valittu useinten.

Pääosin Oulun kauppakamari on onnistunut tehtävissä hyvin tai tyydyttävästi. Enemmistön mielestä jokaisessa tehtävässä on onnistuttu tyydyttävästi, ja vain muutaman mielestä tehtävissä ei ole onnistuttu lainkaan. Myös tärkeimmäksi osoittautuneessa tehtävässä "Alueen vetovoimaisuuden lisääminen" kauppakamari on onnistunut enemmistön mielestä tyydyttävästi, ja vain yhden mielestä tehtävässä ei ole onnistuttu lainkaan. Loput seitsemän sen valinneista oli sitä mieltä, että tehtävässä on onnistuttu hyvin.

Kaksi lisättyä vaihtoehtoa kohdassa "Jokin muu, mikä", sekä 11 vastaajan valitsema tehtävä "Liikennekysymyksiin vaikuttaminen" oli onnistunut hyvin ja tyydyttävästi. Tehtävistä ainoastaan "Aluesuunnitteluun ja kaavoitukseen vaikuttaminen" ei ollut toteutunut hyvin. Yhden mielestä tehtävässä ei ole onnistuttu lainkaan, ja loput yhdeksän ajatteli sen onnistuneen tyydyttävästi.

TAULUKKO 5. Miten kauppakamari on onnistunut vaikuttamistyössään valitsemiesi tehtävien kohdalla?

Vaikuttamistyön tehtävät	3 = Hyvin	2 = Tyydyttävästi	1 = Ei ole onnistunut
Alueen vetovoimaisuuden lisääminen (n=31)	7	23	1
Osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen (n=22)	5	14	3
Terveen kilpailun edistäminen (n=21)	5	14	2
Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen (n=17)	2	14	1
Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen (esim. palvelutuotanto) (n=16)	4	10	2
Liikennekysymyksiin vaikuttaminen (n=11)	4	7	-
Aluesuunnitteluun ja kaavoitukseen vaikuttaminen (n=10)	-	9	1
Digitalisaation edistäminen (n=10)	1	7	2
Jokin muu, mikä (n=2)	1	1	-

6.3 Avoimet kysymykset

Tutkimuksen avoimissa kysymyksissä kysyttiin, onko valiokuntatoiminnassa jotain kehitettävää, ja pyydettiin avoin palaute. Vastaukset on jaoteltu koskemaan jäsenten aktiivisuutta, yhteistyön lisäämistä valiokuntien välillä, toiminnan konkretisoimista, muita esille nousseita kehitystoiveita sekä muuta palautetta. Näistä jaotteluista löytyy myös toiminnan kehityskohteet. Kysymyksen "Miten hyvin valiokuntatoimintaa koskevat väittämät toteutuvat" jälkeen tulleissa kommentteissa tulikin etukäteen ilmi aktiivisuuden ja yhteistyön lisääminen.

Jäsenten aktiivisuus tuotiin esille jo aiemmin kommentissa "Valiokunnan koostumus on varsin iso, aktiivisten joukko on kuitenkin vain noin puolet porukasta --". Kehitettävänä kohteina nähtiinkin: "Henkilöiden osallistumisaktiivisuus" ja "aktiivisuuden lisääminen". Yhtenä ehdotuksena myös tuli houkuttelevuus: "Yritetään houkutella kokouksiin enemmän osallistujia".

Yhteistyön lisäämiseen valiokuntien välillä ei ainoastaan kommentoitu, vaan myös ehdotettiin keinoja yhteistyön tehostamiseen:

Eri valiokuntien välistä yhteistyötä voisi tehostaa, esim. viestintä kuuluisi jokaisen valiokunnan työhön. Pari kertaa vuodessa voisi olla valiokuntien yhteinen kokoontuminen (jos ei kaikki, niin ainakin 2-3 valiokuntaa kerrallaan)

Eri valiokuntien yhteisiä tapaamisia lisää ja sitä kautta voimaa valiokuntatyöhön! Myös valiokuntien yritys/yhteisövierailut ovat tervetulleita - on hyvä kuulla läpi toimialojen myös jäsenyrityksiä

Yhteistyön lisäämisen lisäksi toiminnan jäntevöittäminen tuotiin uudelleen esille

Kuten jo edellä mainittiin, toimintaa pitäisi jäntevöittää ja yhteistyötä syventää. Omassa valiokunnassa on käynnistetty toimintaperiaatteiden päivittäminen. Jos haluamme vauhdittaa digitalisaatiota, emme voi itse toimia vanhoilla tavoilla. Valiokunnat rakentuvat nykyisellään myös liikaa vertikaalien varaan - uuden mahdollisuudet kumpuavat eri toimialojen rajapinnoista. Vaikka sanasta en pidäkään niin konkreettista "ristiinpölytystä" tarvitaan.

Osa toivoi toiminnan konkretisoimista: "Hiukan on epäselvää valiokunnan perimmäiset tarkoitukset ja mihin / miten valiokunnassa olon myötä voi odottaa pääsevän vaikuttamaan". Yhden vain todessa: "Voin tässä tietysti kommentoida vain oman valiokunnan osalta. Minä haluaisin saada lisää konkreettisempia asioita toimintaohjemaan", kaksi muuta pyrki ehdottomaan jotain: "Esille nostettujen asioiden seuranta ja vieminen päätökseen" sekä "Konkreettisia tavoitteita ja toimintamalleja

määritettävä säännöllisesti. Tekemisen kautta vaikuttaminen. Myös verkostoitumisen edistäminen tärkeää”

Muut esille nousseet kehitysehdotukset on esitetty kuviossa 6.



KUVIO 6. Muita esille nousseita kehitysehdotuksia

Avoimessa palautteessa tuli ilmi viestintävaliokunnan toimivuus: "Viestintävaliokunta toimii melko hyvin" "Mielestäni viestintävaliokunta toimii hyvin ja siinä keskitytään oikeisiin asioihin". Sen lisäksi toimitusjohtajalle annettiin kiitokset miellyttävästä yhteistyöstä, ja annettiin palautetta yleiselläkin tasolla:

Pidän varsin laajoja valiokuntia kokonaisuudessaan positiivisena asiana, josta kannattaa pitää kiinni. Verkoston osaamista voitaisiin käyttää yhteiseksi hyväksi enemmänkin. Kiitos mahdollisuudesta antaa palautetta ja työniloa kamarin toimistolle!

Olemme haastavassa tilanteessa. Suomen kilpailukyky on merkittävästi heikentynyt kaikkiin naapurimaihin verrattuna (mentiin itään tai länteen, etelään tai pohjoiseen), Muutamia mainittuna: Energian hinta, työvoiman hinta/tuotettu hyödyke ja julkinen talous. Vahva vientiteollisuus on kuitenkin koko hyvinvoinnin perusta. Näin se oli tervaporvarien aikaan eikä tämä perusyhtälö ole siitä mihinkään muuttunut.

6.4 Vertailu vuoden 2014 jäsenyytyväisyyskyselyyn

Kyselylomakkeessa huomioitiin vuonna 2014 teetetyin jäsenyytyväisyyskyselyn kaksi kysymystä koskien kauppakamarin tärkeimpiä tehtäviä ja yleisarvosanaa. Samojen kysymysten käyttämisen

tarkoituksena on katsoa, vastaavatko valiokunnan jäsenten näkemykset koko Oulun kauppakamarin jäsenkunnan näkemyksiä kauppakamarin toiminnasta.

Oulun kauppakamarin jäsenten yleisarvosanan keskiarvo oli 8,14, kun taas tässä tutkimuksessa valiokunnan jäsenten antamien yleisarvosanojen keskiarvo oli 7,99. Suoranaisesta laskusta ei voi kuitenkaan puhua, sillä vuoden 2014 tutkimusta ei ole teetetty ainoastaan valiokunnan jäsenillä. Keskiarvon ollessa molemmissa tapauksissa kuitenkin numeron 8 tuntumassa voidaan todeta, että kauppakamarin toiminta on pysynyt suunnilleen samantasoisena. (Kauppakamareiden jäsenyytyväisyysskysely 2014, 16.)

Suurin ero tärkeimmässä vaikuttamistyön tehtävissä oli tehtävän ”Osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen” nouseminen toiseksi tärkeimmäksi (taulukko 6). Myös tässä tutkimuksessa vaihtoehdot ”digitalisaation edistäminen” ja ”yritysturvallisuuden edistäminen” jäivät viimeisemmiksi. ”Yritysturvallisuuden edistäminen” poikkesi kuitenkin vuodesta 2014 siihen nähden, ettei sitä valinnut tänä vuonna yksikään vastaajista. Vaihtoehtoon ”Jokin muu, mikä” annettuja vastauksia ei kuitenkaan pysty vertailemaan, niiden puuttuessa vuoden 2014 yhteenvedosta. (Kauppakamareiden jäsenyytyväisyysskysely 2014, 26–36.)

Taulukko 6. Viisi tärkeintä vaikuttamistyön tehtävää vuosina 2014 ja 2015

2014	2015
1. Alueen vetovoimaisuuden lisääminen	1. Alueen vetovoimaisuuden lisääminen
2. Terveen kilpailun edistäminen	2. Osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen
3. Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen	3. Terveen kilpailun edistäminen
4. Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen	4. Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen
5. Liikennekysymyksiin vaikuttaminen	5. Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen

6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa alhaiseksi jäänyt vastausprosentti, joka voi johtua kyselyn sijoittumisesta vastaajan loma-ajalle tai yleisestä kiireestä. Alhainen vastausprosentti vaikuttaa luotettavuuden lisäksi tulosten käsittelyyn. Koska kyselyyn vastasi 38 valiokunnan jäsentä 210:sta, tuloksia ei voi käsitellä valiokunnittain. Tulosten käsitteleminen valiokunnittain olisi tuonut kunkin valiokunnan omat ongelmat paremmin esille, jolloin niihin voisi tarttua helpommin.

Tulosten käsittelyyn vaikuttaa myös kysymysten muotoilu siten, etteivät ne kysy asiasta suoraan, poikkeuksena ”Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa?”. Suoraan kysytyt kysymykset ehkäisisivät tulkinnasta syntyviä virheitä, joten luotettavan johtopäätöksen kirjoittaminen vaatii tarkkaavaisuutta niin tulosten käsittelyyn kuin analyysinkin kohdalla.

Tutkimuskysymyksiin ”Kokevatko valiokunnan jäsenet työnsä merkitykselliseksi?” ja ”Miten kauppakamari on huomioinut valiokuntatyön omassa työssään valiokuntien näkökulmasta?” saadaan tulos vastanneiden osalta, mutta täysin luotettavaa yleiskuvaa voi olla vaikea muodostaa. Ongelmaksi voi myös muodostua toisen tutkimuskysymyksen muotoilu, jonka voi ensin olettaa tarkoittavan konkreettisia käytäntöjä, miten valiokuntatyö tulee ilmi kauppakamarin toiminnassa. Koska tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin saada selville, toteutuvatko valiokuntien odotukset kauppakamarin toiminnassa, kysymys tarkoittaakin *miten hyvin* valiokuntatyö on otettu huomioon.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen voi mieltää yhtenä sidosryhmävuorovaikutuksen keinona, sillä tulosten avulla saadaan palaute, jota voidaan hyödyntää toiminnan ja yhteistyön kehittämiseksi (Perälä ym. 2008, 41–42). Opinnäytetyön tarkoituksena onkin tuoda ilmi valiokuntien jäsenten mielipide valiokunta-toiminnasta ja yhteistyöstä Oulun kauppakamarin kanssa. Sen lisäksi haluttiin saada selville, vastaako valiokuntatyö heidän odotuksiaan, ja löytyykö valiokunta-toiminnasta ja kauppakamarin kanssa tehdystä yhteistyöstä kehityskohteita. Odotuksien selvittäminen ja niiden toteutumisen tutkiminen on osa sidosryhmävuorovaikutusta (Perälä ym. 2008, 41–42).

Tavoitteena on tuoda esille kehityskohteet, joita kehittämällä valiokunta-toiminnasta saataisiin tehokkaampaa ja toimivampaa. Tuloksien perusteella tutkitaan myös valiokuntalaisten kokemusta merkityksellisestä työstä, ja millaiset tekijät voi olla valiokuntalaisten motivaation takana. Johtopäätökset käsitellään teoriaa vastaavassa järjestyksessä, jonka jälkeen vastataan tutkimuskysymyksiin yhteenvedossa.

Sidosryhmävuorovaikutus

Oulun kauppakamarin ja valiokuntien välinen sidosryhmävuorovaikutus on tulosten perusteella hyvällä tasolla, vaikka sitä koskien nousikin esille myös parannettavaa. Olennainen tieto sidosryhmävuorovaikutuksen toimivuudesta on yhteistyön toimiminen todella hyvin, ja tärkeimpien tehtävien onnistuminen pääosin tyydyttävästi. Valiokuntien odotuksena voidaan nähdä, että heille tärkeimpiin tehtäviin onnistutaan vaikuttamaan, ja juuri kysymyksen ”Miten kauppakamari on onnistunut vaikuttamistyössään valitsemiesi tehtävien kohdalla?” tarkoituksena on ollut selvittää, miten odotuksiin on vastattu. Koska tehtävissä on onnistuttu enemmistön mielestä hyvin ja tyydyttävästi, voidaan katsoa kauppakamarin huomioineen ja tasapainottaneen omat odotuksensa ja toiminta-ajatukset valiokuntien odotuksiin (Talvio & Välimaa 2004, 51–52).

Sidosryhmävuorovaikutuksen osalta tulisi kehittää vuoropuhelua sekä toiminnan konkretisoimista, jotka tulivat esille avoimessa palautteessa. Toiminnan konkretisoimisen toivominen viestii osittain yksipuolisesta tiedottamisesta, jossa viestiä ei ole täysin ymmärretty (Talvio & Välimaa 2004, 66). Vaikka tärkeimpien tehtävien onnistuneisuuttakin pystyy vielä parantamaan tyydyttävästä hyvään, kyseessä on pitkäaikaisemmat toimet, jotka eivät muuta asioita hetkessä. Sen sijaan vuoropuhelun

kehittäminen ja toiminnan konkretisoiminen ovat asioita, joihin voi vaikuttaa heti kehitystavan tullessa vastaan.

Merkityksellinen ja mielekäs valiokuntatyö

Merkityksellisyydellä haetaan, että käsittää oman työnsä kokonaisvaltaisen merkityksen (Leiviskä 2011, 19). Väitteisiin koskien työn merkityksellisyyttä (Väitteet 1 ja 2 kysymyksessä 2) vastattiin vaihtelevasti. Tuloksista voi kuitenkin todeta, että suurin osa ymmärtää valiokuntatyön merkityksellisyyden, ja osa myös kokee sen merkityksellisenä. Kun työnsä kokee tarkoituksellisenä ja sillä on mahdollisuus vaikuttaa, työ tuntuu merkityksellisemmältä (Leiviskä 2011, 25). Kun yhdistää vaihtoehdon "Mahdollisuus vaikuttamiseen" suosion väittämiin 1 ja 2, voidaan todeta valiokuntatyön olevan merkityksellistä ainakin niille vastaajille, jotka kokevat työllään olevan vaikutusta elinkeinoelämään ja hyötyä toimialalleen.

Osalla vastaajista merkityksen kokemus vaikuttaa kuitenkin olevan vielä haussa. Vaikka vastaajista suurin osa koki työllään olevan vaikutusta elinkeinoelämään ja hyötyä toimialalleen, noin kolmasosa ei kuitenkaan nähnyt vaikutusta kovin voimakkaana. Yksi vastaajista myönsi suoraan: "Hiukan on epäselvää valiokunnan perimmäiset tarkoitukset ja mihin / miten valiokunnassa olon myötä voi odottaa pääsevän vaikuttamaan". Merkitys ehkä ymmärretään, mutta varsinaisesti merkityksellisyyden tuntua ei ole syntynyt.

Merkityksen kokemiseen vaikuttaa myös mielekkääksi koettu työ, jossa yhdistyy kiinnostus ja merkityksellisyys työn hyödyllisyyteen (Järvinen 2014, 35). Kokonaisuudessaan valiokunnan jäsenet vaikuttavat kokevan työnsä mieluisena, vaikka esille nousikin useampi kehityskohde. Suurin osa koki tiimityön sujuvan valiokunnassaan vähintäänkin hyvin, ja avoimien kysymyksien vastauksissa kehuttiin useaan otteeseen hyvää työporukkaa. Vaikka ihmisen omaa roolia mielekkään työn löytämiseen korostetaan, myös työyhteisöllä ja siihen kuulumisella on vaikutusta ilmapiiriin ja työn kokemiseen merkityksellisenä (Leiviskä 2011, 90, 96–97). Yhteisöllisyys on myös osa omaa sisäistä potentiaalia, jonka voi tavoittaa sisäisen kasvun kautta (Leiviskä 2011, 63). Sisäisen kasvun merkitys jäsenille näkyy oman osaamisen hyödyntämisessä ja itsensä kehittämisessä.

Työyhteisöä varjostava puolena voidaan pitää jäsenten aktiivisuutta, johon useampi vastaaja toivoi muutosta, sekä palautteen vähäisyyttä. Vähäinen jäsenaktiivisuus voi kertoa siitä, ettei työ ole herättänyt mielekkyyden tunnetta, tai toiminta ei ollutkaan odotusten mukaista. Myös *ei ole onnistunut*

arvioinnit kauppakamarin tehtävien onnistuneisuudesta kielivät siitä, ettei jokainen näe valiokuntatyötä yhtä vaikuttavana ja sitä kautta merkittävänä.

Merkityksen ja mielekkään työn kokemiseen vaikuttaa myös työn sisältö, joka käsittää myös mieleiset, haastavat ja vastuuta antavat työtehtävät (Leiviskä 2011, 115, 117). Tulosten perusteella valiokunnan jäsenille työn varsinaisella sisällöllä on kuitenkin vaihteleva merkitys. Suurin osa koki työn mieluisana vaikutusmahdollisuuksien vuoksi, eikä esimerkiksi itsensä kehittäminen ollut kovinkaan monelle mieluisan työn tekijä. Edes *jokin muu* -vastauksissa ei tullut ilmi mitään varsinaisesta työn sisällöstä. Ensimmäiset maininnat työn varsinaisesti sisällöstä tuli vasta avoimissa kysymyksissä, kun toimintaan toivottiin konkreettisempaa otetta. Enemmistön perusteella vaikuttaisi kuitenkin siltä, että valiokunnan jäsenille on tärkeämpää työn merkitys kokonaisuudessaan. Tämän voi päätellä myös kehitystoiveiden määrästä, joka antoi ymmärtää vastaajien olevan valmiita panostamaan itsekin toiminnan tehostamiseen.

Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät valiokunnissa

Tulosten perusteella valiokunnan jäsenet motivoituvat halusta vaikuttaa, joka tekee heistä Stebbinsin ja Grahamin mukaan aktiivisia kansalaisia (2004, 25). Tarkemmin katsottuna heitä motivoi halu vaikuttaa paikallisyhteisöön sekä omaan verkostoon, monen tuodessa esille verkostoitumisen ja alan muiden ihmisten tapaamisen. Verkostoitumisen halu, tunne yhdessä tekemisestä ja positiiviset palautteet valiokunnan tiimeistä viestivät myös siitä, että valiokunnissa on osa ryhmää, tapaa uusia ihmisiä, ja ollaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tämän perusteella voi todeta, että myös Yeungin läheisyys-motivaatiotekijät vaikuttavat valiokunnissa (2005, 115).

Aktiivisten tekijöiden lisäksi motivaation taustalla voi olla erityinen kiinnostus aihetta kohtaan, ja johon vaikuttaa myös organisaation tiedonannot työstä (Stebbins & Graham 2004, 24, 26). Jokin valiokunta voi kiinnostaa sen verran paljon, että haluaa lähteä mukaan vaikuttamaan sen toimialaan. Sen lisäksi, ennen toimintaan liittymistä, kiinnostuksen kasvuun voivat vaikuttaa organisaation julkaiset ja tiedonannot koskien vapaaehtoistoimintaa (Stebbins & Graham 2004, 24).

Kiinnostus joltain valiokuntaa kohtaan voi johtua myös tietystä toimialasta, eli aihepiiriin tuttuudesta. Silloin valiokuntien avulla voi saada omaa aktiivisuuttaan käytäntöön, ja vaikuttaa asiaan palkkatyönsä lisäksi. Näiden jatkuvuuden tekijöiden lisäksi valiokunnan jäsenistä voi tunnistaa Yeungin saamisen ja antamisen motivaatiotekijöitä, kuten itsensä toteuttamisen ja hyödyllisenä olon (2005,

109–112). Osa halusi kehittää itseään, osa hyödyntää omaa osaamistaan, ja suurin osa koki työllä olevan hyötyä toimialalleen. Sen sijaan pohdinnasta ja toiminnasta ei niinkään löytynyt toteutuneita motivaatiotekijöitä. Avoimen palautteen perusteella koskien toiminnan konkretisoimista voi kuitenkin olettaa, että osaa jäsenistöä motivoisi toiminnallisuus ja sen kehittäminen.

Vertailu aiempiin tuloksiin

Verratessa vuoden 2014 jäseniltä saatua yleisarvosanan keskiarvoa 8,14 tämän tutkimuksen keskiarvoon 7,99, voi ottaa huomioon vastaajien niin sanotun sijainnin kauppakamariin nähden. Valiokunnat ovat kauppakamarin toiminnan taustalla antamassa tietoa ja hakemassa muutosta, kun taas muut jäsenet ovat, pelkistetysti, kauppakamarin palveluiden kohteena. Tämä tarkoittaa sitä, että valiokunnat pääsevät näkemään kauppakamarin toimintaa enemmän sisältä päin, jolloin toimintaa on mahdollista tarkastella ja arvioida tarkemmin. Koska kyseessä on kuitenkin vain pieni ero, voi olettaa kauppakamarin toiminnan olevan odotusten mukaista niin valiokuntien kuin perusjäsentenkin näkökulmasta.

Viiden tärkeimmän vaikuttamistyön tehtävien muutoksesta näkyy nykyajan pula työvoimasta. Vaikka terveen kilpailun edistäminen nähdään edelleen tärkeänä, "Osaavan työvoiman saatavuuden vaikuttaminen" nousi valiokunnan jäsenten vastauksissa sitä tärkeämmäksi. Tärkeimpänä tehtävänä nähtiin edelleen alueen vetovoimaisuuden lisääminen, joka omalla tavallaan tukee myös osaavan työvoiman saatavuutta. Osaavan työvoiman saatavuuden kasvaneesta merkityksestä kertoo myös se, ettei se ollut vuonna 2014 viiden tärkeimmän tehtävän listalla ollenkaan.

Yhteenveto

Suurin osa valiokuntien jäsenistä kokee valiokuntatyön merkityksellisenä, ja todennäköisesti suurempi osa siitä kokee työn mielekkäänä. Tästä viittaa toiminnan kehityshalukkuus, enemmistön arviot *hyvin* tai *tydyttävästi* onnistuneista tehtävistä, *todella hyvin* ja *hyvin* toteutuvat väittämät, sekä vaikuttamisen mahdollisuus. Työn mielekkyyttä voi kuitenkin laskea palautteen vähäisyys ja jäsenten passiivisuus, vaikka työyhteisö saikin kehuja. Yhtenä kehityskohteena koskien valiokuntatoimintaa voikin pitää aktiivisuuden ja palautteen lisäämistä, joilla voi vaikuttaa työn mielekkyyteen.

Oulun kauppakamari on ottanut toiminnassaan valiokuntatyön onnistuneesti huomioon, jonka voi todeta enemmistön odotuksien täyttymisestä ja positiivisesta palautteesta, jota pyrittiin tuomaan ilmi kehitysehdotuksia annettaessa. Odotuksien täyttymisestä kertoo vaikuttamistyön tehtävien onnistuminen valtaosin tyydyttävästi, joka on asteikolla 1-3 hyvä tulos, kun 2 tarkoittaa tyydyttävää. Lisäksi vertailu vuoden 2014 jäsenyytyväisyyskyselyn vastauksiin osoitti, että kauppakamarin valiokunnat ja muut jäsenet ovat lähes samaa mieltä kauppakamarin toiminnasta.

Vaikka sidosryhmävuorovaikutus on hyvällä tasolla, esille on kuitenkin nostettava ”osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen”. Se nähtiin toiseksi tärkeimpänä vaikutustyön tehtävänä, mutta sai kuitenkin eniten *Ei ole onnistunut* -arvioita. Tämän lisäksi olennaisiksi kehityskohteiksi muodostui toiminnan konkretisoiminen ja yhteistyön lisääminen valiokuntarajojen yli. Seuraavassa valiokuntia koskevassa tutkimuksessa voisikin pohtia uusia työskentelymenetelmiä ja niiden käyttöönottamista, jotta olemassa oleva potentiaali saataisiin paremmin käyttöön. Tavoitteeksi voisi silloin asettaa kehityssuunnitelman laatimisen yhteistyön tehostamiseksi, ja samalla konkretisoida toimintaa valiokunnan jäsenille.

8 POHDINTA

Perehtyessä opinnäytetyön pääasialliseen aiheeseen merkityksellinen ja mielekäs työ, ilmeni kirjallisuuden koskevan enemmän työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia. Osittain aiheet kulkevatkin päällekkäin, mutta opinnäytetyössä on tarkoituksellisesti vältetty näiden sanojen käyttöä erilaisen näkökulman saamiseksi. Vaikka työn mielekkyys on hyvinkin kiinni työtyytyväisyydessä, merkityksellisuuden lisääminen tutkimukseen ja valitseminen pääaiheeksi johti haluttuun ja erilaiseen lähestymistapaan, joka tässä työssä nyt on kirjoitettuna.

Tutkimusmenetelmän kannalta työn mielekkyys ja merkityksellisyys olisi ollut parempi tutkia laadullisena tutkimuksena. Koska kyseessä on jonkin asian kokeminen, eikä varsinainen laskennallisesti tutkittava asia, tulosten analyysi saattaa jäädä pintapuoliseksi. Vaikka teoriaa olikin paljon, kysymyksiä ja tuloksia ei välttämättä voi kunnolla kohdistaa kaikkeen käytyyn teoriaan.

Myös kyselylomakkeessa oli loppujen lopuksi pieniä puutteita. Esimerkiksi työn mielekkyudesta olisi saanut tutkimuksessa paremman kuvan, jos kyselyssä olisi kysytty jotain varsinaisten työtehtävien sisällöstä. Mielekkyyden tutkiminen jäi siten vähän vajaaksi, vaikka se onkin sidoksissa merkityksellisyyteen. Sen lisäksi mielekkäässä ja merkityksellisessä työssä tuli useasti esille henkilön oma vaikutus työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen. Kuitenkin tutkimuksessa jätettiin tarkastelematta vastaajan itsensä vaikutusta valiokuntatyöhön, ja esimerkiksi kysymys ”Mitä valiokunta-toiminta on minulle?” olisi ollut hyvä lisä. Tällöin vastaajan itse tuntemus ja syyt olisivat voineet nousta paremmin esille.

Toisaalta tutkimus ei kuitenkaan jäänyt turhaksi. Vaikka täysin kaiken kattavaa kyselyä ei saatu aikaiseksi, vastaukset olivat kattavia, eikä niitä ollut vaikea hyödyntää tulosten analyysissa. Ne, jotka vastasivat kyselyyn, ovat selvästi halunneet vaikuttaa elinkeinoelämän lisäksi valiokuntien toimivuuteen, joten myös avoimiin kysymyksiin saatiin hyvin ja hyviä vastauksia.

Vaikka merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä olisikin saatu paremmin esille laadullisessa tutkimuksessa, aiheiden käsittely sidosryhmävuorovaikutuksen samassa työssä ehkä kuitenkin vaati tilastollisen kyselyn, johon pystyi sisällyttämään avoimia kysymyksiä. Tilastollinen tutkimus mahdollisti myös laajemman perusjoukon, vaikka vastausprosentti jäikin pieneksi. Jos tulokset olisi kerätty haastatteluina, ryhmä- tai yksittäishaastatteluna, vastauksia ei välttämättä olisi saatu silloinkaan

montaa. Vastaajien saaminen yhtäaikaisesti samaan paikkaan olisi vaatinut paljon järjestelyjä, huomioiden, että valiokunnan jäsenistä suurin osa ei työskentele yhdessä ja samassa yrityksessä. Parhaat edellytykset siis kokonaiskuvan luomiseksi vaati tilastollisen tutkimuksen, ja onneksi vastauksia tuli kuitenkin sen verran, että tuloksia pystyi käsittelemään.

Tuloksista yllätti ehkä eniten, että noin kolmasosa väittämiin vastanneista ei kokenut työn vaikuttavan merkittävästi elinkeinoelämään ja hyödyttävän toimialaansa. Se kuitenkin kertoo siitä, että esille nousseet kehityskohteet on hyvä ottaa huomioon, ja niiden kehittäminen voi mahdollisesti vaikuttaa myös väittämien toteutumiseen. Tuloksista tulee selvästi ilmi työyhteisön vaikutus valiokuntatyöhön, jota monet kehuivat ja pitivät toimivana. Ainakin valiokunnissa vallitsee siis hyvä tiimihenki, joka on varmasti omiaan vaikuttamistyössä.

Koin myös positiivisena asiana sen, että alhaisesta vastausprosentista huolimatta annetut vastaukset avoimiin kysymyksiin olivat kattavia, ja moni oli vastannut kysyttäessä kehitettävää valiokuntatoiminnasta. Esille nousi niin kehitettäviä kuin hyviä puolia, tarkoittaen, vaikka parantamisen varaa vielä jossakin asioissa on, niin monella on hyviä kokemuksia valiokuntatoiminnasta. Enemmän vastauksia olisi voinut saada, jos kyselyn olisi toteuttanut pitemmällä aikavälillä. Siinä tapauksessa olisi todennäköisesti tarvittu useampi kuin yksi muistutusviesti, jotka olisivat saattaneet ärsyttää ja aiheuttaa vastaamatta jättämisen.

Toimeksiantajana kauppakamari on ollut erittäin yhteistyöhaluinen, joka teki tutkimus- ja opinnäytetyöprosessista minulle mieluisan. Myös tämän vuoksi toivoisin heidän hyötyvän prosessista. Uskoisin kuitenkin, että annetut vastaukset antavat heille riittävän kattavan kuvan valiokuntatoiminnan tilanteesta.

Opinnäytetyön aiheita oli mielenkiintoista tutkia, ja asiaa toisaalta helpotti käytettävissä olevan materiaalin rajallinen määrä. Lähdekirjallisuutta etsiessä löytyi enemmän kirjoja työhyvinvoinnista ja -tyytyväisyydestä, mutta pohdinnan alussa mainittiinkin jo syyksi erilainen lähestymistapa, jonka vuoksi näitä aiheita koskevia kirjoja ei ole käytetty. Eniten hankaluuksia tuotti kuitenkin motivaatiosta kirjoittaminen aiheen ollessa niin laaja, joten koin parhaaksi käsitellä sitä ainoastaan vapaaehtoistoiminnan kannalta. Teoriapohja oli yhtäaikaisesti rajattu ja laaja, joten työmotivaatiosta kertova kappale olisi vain tuonut enemmän teoriaa, jota ei suoraa tuloksissa ilmene.

Teoriapohjan laajuudella ja rajaamisella tarkoitan, että aiheet olivat selkeät; sidosryhmävuorovai-
kutukset, mielekkäisyys ja merkityksellisyys. Sen sijaan laajuutta olisi pitänyt miettiä aiemmin ja tarkem-
min aiheiden sisälltä. Esimerkiksi työn merkityksellisyydestä olisi voinut huomioida vain ne osa-
alueet, joilla on todellista vaikutusta valiokunnan jäsenille. Toisaalta, aiheeseen perehtyminen olisi
saattanut jäädä silloin vajaaksi, jolloin kokonaiskuvaa olisi ollut vaikeampi hahmottaa.

Opinnäytetyöprosessi on kokonaisuudessaan opettanut parempaa ajankäytön hallintaa ja asioiden
laittamista tärkeysjärjestykseen, sekä jossain määrin kärsivällisyyttä. On myös ollut erikoista huo-
mata, miten omaakin työskentelyä ja työpaikkaa on alkanut tarkastelemaan eri kantilta. Vaikka teo-
riapohjaa ei joka osalta käytettäisikään tulosten analysoinnissa, sen kirjoittamisesta ja aiheeseen
perehtymisestä on ollut hyötyä. Ehkä jatkossa itsekin kiinnittää enemmän huomiota siihen, minkä
kokee hyödylliseksi ja tärkeäksi, eikä ainoastaan siihen, mitä haluaisi tehdä.

LÄHTEET

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ – Uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Fiksumpaa vaikuttamista – opas valiokuntavaikuttajille. 2015. Keskuskauppakamari.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.

Juutinen, S. & Steiner, M., 2010. Strateginen yritysvastuu. Helsinki: WSOYpro Oy.

Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Vantaa: Hansaprint Oy.

Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Kauppakamarilaki 1.11.2002/878.

Kauppakamareiden jäsenyytyväisyyskysely – yhteenveto. 2014. Kauppakamari.

Kujala, J. & Kuvaja, S. 2002. Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Helsinki: Talentum.

Kuvaja, S. & Malmelin, K. 2008. Vastuullinen yritysviestintä – kilpailuetua vuoropuhelusta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää – Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma oy.

Oulun kauppakamari ry. 2014a. Tehtävät ja toimintamallit. Toimintasuunnitelma. Viitattu 3.6.2015, http://www.oulu.chamber.fi/tiedostot/Liite_6A_Oulun_kauppakamari_toimintasuunnitelma_2015_20141205_JPT.pdf.

Oulun kauppakamari ry. 2014b. Valiokunnat. Toimintasuunnitelma. Viitattu 3.6.2015, http://www.oulu.chamber.fi/tiedostot/Liite_6A_Oulun_kauppakamari_toimintasuunnitelma_2015_20141205_JPT.pdf.

Oulun kauppakamari ry. 2015a. Kauppakamarin missio, visio ja arvot. Viitattu 31.8.2015, http://www.oulu.chamber.fi/sivu/fi/kauppakamari/missio_visio_ja_arvot/.

Oulun kauppakamari ry. 2015b. Toiminta. Viitattu 3.6.2015, <http://www.oulu.chamber.fi/sivu/fi/toiminta/>.

Pellikainen, E. 2015. Opinnäytetyö – kysymyksiä valiokunnista. Varatoimitusjohtaja, Oulun kauppakamari ry. Sähköpostiviesti 9.6.2015.

Pellikainen, E. 2015. Lisää kysymyksiä opinnäytetyötä varten. Varatoimitusjohtaja, Oulun kauppakamari ry. Sähköpostiviesti 1.9.2015.

Pellikainen, E. 2015. Kysymyksiä opparia varten. Varatoimitusjohtaja, Oulun kauppakamari ry. Sähköpostiviesti 29.9.2015.

Pellikainen, E. 2015. Opinnäytetyöasiaa. Varatoimitusjohtaja, Oulun kauppakamari ry. Sähköpostiviesti 27.10.2015.

Perälä, J., Juutinen, S., Lilja, M., Lindgren, G., Reinikainen, M. & Steiner, M. 2008. Yhdistyksen hyvä hallinto. Helsinki: WSOYpro Oy.

Spreitzer, G. & Porath, C. 2012. Creating Sustainable Performance. Harvard Business Review 90 (1/2) 92-99.

Stebbins, R.A. & Graham, M. 2004. Volunteering as Leisure / Leisure as Volunteering. CABI Publishing.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tilastokeskus. 2008. Toimialaluokitus 2008. Viitattu 3.6.2015, <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/94110.html>.

Yeung, A.B. 2004. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa M. Nylund & A. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104–125.

Valiokuntatyöskentelyn tyytyväisyyskysely

1. Mihin valiokuntaan kuulut? Voit halutessasi jättää vastaamatta

2. Miten hyvin valiokuntatoimintaa koskevat väittämät toteutuvat?

Väittämä toteutuu:
4= Todella hyvin, 3= Hyvin, 2= Joten kuten,
1= Huonosti

	4	3	2	1
1 Valiokuntatyöllä on vaikutusta elinkeinoelämään	()	()	()	()
2 Valiokuntatyö on hyödyllistä toimialalleni	()	()	()	()
3 Tiimityö onnistuu omassa valiokunnassa hyvin	()	()	()	()
4 Valiokuntatoiminnasta annetaan palautetta	()	()	()	()
5 Yhteistyö Oulun kaupakamarin kanssa toimii	()	()	()	()

3. Voit halutessasi kommentoida väittämiä tähän

4. Mikä tekee valiokuntatoiminnasta sinulle mieluisaa? Valitse kaksi tärkeintä vaihtoehtoa

- 1 Yhdessä tekemisen tunne
- 2 Mahdollisuus vaikuttamiseen
- 3 Uudet haasteet
- 4 Itsensä kehittäminen
- 5 Oman osaaminen hyödyntäminen
- 6 Jokin muu, mikä _____

5. Mitkä näistä asioista ovat tärkeimmät kauppakamarin vaikuttamistyöhön liittyvät tehtävät? Voit valita 3-5 tärkeintä vastausta

- 1 Terveen kilpailun edistäminen
- 2 Alueen vetovoimaisuuden lisääminen
- 3 Liikennekysymyksiin vaikuttaminen
- 4 Aluesuunnitteluun ja kaavoitukseen vaikuttaminen
- 5 Osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen
- 6 Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen
- 7 Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen (esim. palvelutuotanto)
- 8 Digitalisaation edistäminen
- 9 Yritysturvallisuuden edistäminen
- 10 Jokin muu, mikä _____

6. Miten kauppakamari on onnistunut vaikuttamistyössään kysymyksessä 5 valitsemiesi tehtävien kohdalla?

	3= Hyvin, 2= Tyydyttävästi, 1= Ei ole onnistunut		
	3	2	1
1 Terveen kilpailun edistäminen	()	()	()
2 Alueen vetovoimaisuuden lisääminen	()	()	()
3 Liikennekysymyksiin vaikuttaminen	()	()	()
4 Aluesuunnitteluun ja kaavoitukseen vaikuttaminen	()	()	()
5 Osaavan työvoiman saatavuuteen vaikuttaminen	()	()	()
6 Koulutuskysymyksiin vaikuttaminen	()	()	()
7 Yritysten ja kuntien välisen yhteistyön edistäminen (esim. palvelutuotanto)	()	()	()
8 Digitalisaation edistäminen	()	()	()
9 Yritysturvallisuuden edistäminen	()	()	()
10 Jokin muu, mikä	()	()	()

7. Yleisarvosana kauppakamarin toiminnasta (4-10) vuosilta 2014–2015

8. Onko valiokuntatoiminnassa mielestäsi jotain kehitettävää?

9. Avoin palaute
