



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Mitä tehdä toisin – nuoret mukaan toimintaan?

Tehyn nuorten jäsenten kokemuksia

Miia Haanpää

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (90op)

Huhtikuu 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Miia Haanpää	Sivumäärä 72 ja 6 liitesivua
Työn nimi Mitä tehdä toisin – nuoret mukaan toimintaan? Tehyn nuorten jäsenten kokemuksia	
Ohjaava opettaja Reijo Viitanen	
Työn tilaaja Tehy ry	
Tiivistelmä <p>Tehy ry on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan ammattiliitto, jossa on 160 000 jäsentä. Tehyn jäsenet ovat sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnon suorittaneita ammattilaisia tai tutkintoa opiskelevia. Tehyn keskeisimmät tehtävät ovat jäsenten taloudellisten, ammatillisten ja oikeudellisten etujen valvominen.</p> <p>Ammattiliittojen on muutettava toimintaansa saadakseen nuoret aikuiset vapaaehtoistoimintaan mukaan. Kankeuden ja byrokraattisuuden tilalle on löydyttävä joustavuutta, dynaamisuutta ja uudistumishalukkuutta. Ammattiliitoilla on yhteinen huoli nuorten aikuisten suhtautumisesta ammattiliittoja kohtaan, ja ne jakavatkin kokemuksen nuorten vapaaehtoistoimijoiden, heidän mielenkiintonsa sekä sitoutumisensa puutteesta.</p> <p>Opinnäytetyö selvittää tehyläisten nuorten aikuisten odotuksia, toiveita ja tarpeita ammattiliitolle. Opinnäytetyössä keskitytään Tehyn vapaaehtoistoiminnassa, ammattiosasto-, luottamusmie- ja työsuojelutoiminnassa, mukana olevien nuorten kokemuksiin. Tutkimusmenetelmänä oli strukturoitu kysely-, Tehyyn juuri liittyneille alle 35-vuotiaalle varsinaisille jäsenille sekä teemoitetut ryhmähaastattelut pienryhmille, jotka koostuivat Tehyn vapaaehtoistoiminnassa mukana olevista alle 40-vuotiaista vapaaehtois-toimijoista.</p> <p>Keskeiset käsitteet opinnäytetyössä ovat vapaaehtoistoiminta, ammattiliittotoiminta ja muutos. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen tulevaisuuteen suuntaavaksi on ammattiliittojen keskeisin kehittämistehtävä, on luotava uusia toimintatapoja, joilla osallistetaan nuoria vapaaehtoisia. Muutos on mahdollistettava ammattiliittojen toiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyö tuloksista voidaan todeta, että nuoria aikuisia kiinnostaa ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta, mutta ammattiliittojen on luotava siihen uusia osallistumismahdollisuuksia. Vapaaehtoistoimintaa on markkinoitava uudella tavalla nuorille aikuisille, koska opinnäytetyön tulokset osoittavat, etteivät nuoret aikuiset tiedä, millaista Tehyn vapaaehtoistoiminta on, minkälaisiin asioihin pystytään vaikuttamaan ja minkälaiseen toimintaan voidaan osallistua. Tehyn vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat vapaaehtoiset toivat esiin, että vapaaehtoistoiminta kattaa heidän koko elämänsä, vaikutukset ylettyvät ammatillisuuteen, vapaa-aikaan ja työelämään.</p> <p>Opinnäytetyön vahva viesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliitoille on, että yhdistymällä yhdeksi isoksi ammattiliitoksi, hyöty olisi jäsenistölle monikertainen verrattuna nykypäivän tilanteeseen. Haastateltavat totesivat ainoastaan työnantajan hyötyvän nykyisestä toimintamallista. Opinnäytetyöstä nousevat esiin toisin tekemisen ideat, jotka liittyvät vahvasti osallistamiseen, yhteisöllisyyteen ja uudistumishalukkuuteen. Tehyn on kehitettävä vapaaehtoistoimintaansa helpommin osallistuttavaksi, luotava kehittämisfoorumeita ja työpajoja, joihin voi osallistua ilman monen vuoden sitoutumista.</p>	
Asiasanat ammattiyhdistystoiminta, vapaaehtoistyö, muutos	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Miia Haanpää	Number of Pages 72 and 6
Title Involving younger members - how to diversify? Experiences of the younger members of Tehy.	
Supervisor Reijo Viitanen	
Subscriber Tehy ry	
Abstract <p>Tehy is the largest Finnish union for health and social care workers. The members of Tehy have passed a vocational examination or are studying for one. Tehy has 160 000 members. The most essential duties of Tehy include the overseeing of the economical, professional and legal rights of it's members.</p> <p>The unions need to change the way they function to get young adults involved in their volunteer work. They need to replace stiffness and bureaucracy with flexibility, dynamicity and willingness to modernise. The unions share a concern over the way young people feel about unions. They all have experienced the lack of interest and commitment shown by the younger volunteers.</p> <p>The objective of this study was to clarify the expectations, hopes and needs of the younger members of Tehy. The study has a focus on the experiences of the younger members of Tehy on volunteering, working within local chapters, as union representatives and occupational safety. The empirical part of the study consists of a structured questionnaire aimed at new members of Tehy under the age of 35 and volunteers under the age of 40.</p> <p>The essential concepts of the study are volunteering, trade union work and change. It is crucial for the unions to modernise their aspects on volunteering. New procedures for involving younger members need to be set. The trade unions need to see change as a gateway to the future.</p> <p>The results of the study suggest that younger members are interested in volunteering, but also that the unions need to create new opportunities in order for more people to get involved. The volunteer work has to be advertised and marketed especially for the younger members, as the study shows that their knowledge in volunteering is basically non-existent. They need more information on how to get involved, what parts of their profession they will be able to influence and what type of experiences they will be able obtain. The current volunteers brought up the fact that volunteering not only affects their professional lives but their leisure time as well.</p> <p>The findings of the study relay a strong message to all the unions of health and social care workers. They need to unite in order to provide their members better benefits. The study shows that the members feel that the unions are the only ones benefiting from the current situation. What also comes up is the members' willingness to modernise and ideas on how to be more involved and create a sense of community. Tehy needs to develop the volunteer work into one that is easily approachable and also create forums and workshops one can take part in without having to commit for years.</p>	
Keywords trade unionism, volunteer work, change	

SISÄLLYS

1 MUUTOKSIEN KAUTTA NYKY-PÄIVÄÄN?	5
1.1. Aikaisempia tutkimuksia	7
1.2. Järjestöasiantuntijana Tehyssä	8
2 AMMATTILIITON TOIMINTA VAPAAEHTOISTOIMINTANA	9
2.1 Ammattiliittotoiminta	13
2.2 Tehy ry	16
2.3 Vapaaehtoistoiminta	18
2.4 Vapaaehtoiset ammattiliitossa	21
2.5 Minustako ammattiyhdistysaktiivi?	24
3 TYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS	25
3.1 Tutkimusmenetelmät, aineiston keruu ja analyysi	28
3.2 Strukturoitu kysely	32
3.3 Teemahaastattelu	34
3.4 Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus	37
4 AMMATTILIITOT MURROKSESSA	39
4.1 Nuoret aikuiset vapaaehtoistoiminnassa	42
4.2 Vapaaehtoistoiminta ammattiliitossa	46
4.3 Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus	50
4.4 Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliitot 2025	54
5 AMMATTILIITTOJEN MUUTOSTARPEET	57
5.1 Kankeus ja byrokratia	58
5.2 Osallistaminen	61
6 AJATUKSIA TOISIN TEKEMISEEN	63
LÄHTEET	68
LIITE 1 SÄHKÖISEN KYSELYN KYSYMYKSET	73
LIITE 2 TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET	77

1 MUUTOKSIEN KAUTTA NYKY-PÄIVÄÄN?

Työelämä on jälleen suuren muutoksen edessä, on tehtävä isoja muutoksia, ettei Suomi syöksy talousahdinkoon. Suomen hallitus on joutunut tekemään isoja muutosehdotuksia yhteiskunnallisille toimijoille, niin palkansaajien kuin työnantajien näkökulmasta. On ehdotettu erinäisiä leikkauslistoja, pyritty neuvottelemaan valtakunnan tasolla siitä, millainen yhteiskuntasopimus saadaan yhteistyössä aikaiseksi vai siirrytäänkö työehtosopimusneuvotteluissa ns. liittokierrokselle, jossa jokainen työehtosopimus sovitaan palkansaajien ja työnantajien yhteisessä neuvottelupöydässä. Näkemykseni on, että tämä asettaa ammattiyhdistystoiminnan uuteen valoon, mihin se on valmis ja mistä voidaan luopua.

Opinnäytetyössäni tutkin nuorten aikuisten kiinnostusta ammattiliitto Tehyä kohtaan. Mitkä ovat ne syyt, joiden vuoksi nuoret aikuiset liittyvät Tehyyn: ovatko he kiinnostuneita ammattiliittojen toiminnasta, kiinnostaako heitä lähteä mukaan aktiivitoimintaan vapaaehtoisena. Ammattiliittojen toiminta on murroksessa, byrokratian ja kankeuden on vaihduttava joustavuuteen ja nopeisiin päätöksiin. Ammattiliittojen tavat neuvotella, sopia ja edustaa jäsenistöä kaipaa uudistusta sekä läpinäkyvyyttä. Tulevaisuudessa nuoret aikuiset eivät halua sitoutua useaksi vuodeksi vapaaehtoistoimintaan vaan on kehitettävä vaihtoehtoisia toimintatapoja osallistua mukaan toimintaan. Ammattiliitot kuuluvat vahvana instituutiona yhteiskuntaan ja ovat vahvoja vaikuttajia niin lakeihin kuin koulutus- ja sosiaalipolitiikkaankin. Tehyn asema on vakiintunut sekä jäsenten että valtakunnallisten päättäjien silmissä. Miten Tehyn toimintaa tulisi kehittää, että vahva asema säilyy jatkossakin? Miten saamme tunnolliset ja vastuulliset nuoret sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset kiinnostumaan vaikuttamisesta ammattiliiton toiminnassa sekä työelämän uudistamisessa?

Useat ammattiliitot painivat näiden samojen ongelmien kanssa, miten saadaan nuoret sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan useaksi vuodeksi sekä, käyttämään vapaa-aikaansa ammattiliiton toiminnan kehittämiseen ja edistämiseen. Kokemus ammattiliitoissa on, etteivät nuoret aikuiset lähde mukaan toimintaa eivätkä halua sitoutua. Missä muutoksen tulee tapahtua, että ammattiliittojen vakiintunut asema on tulevaisuudessa yhtä vahva? Suomalainen järjestötoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen.

Vapaaehtoistyön tulevaisuudesta on paljon näkökulmia. Osa on sitä mieltä, ettei vapaaehtoisuus tule säilymään ja osa, että sen suvantovaihe on väliaikaista. Vapaaehtoisten rekrytointi, ohjaaminen, motivointi ja palkitseminen nousevat merkittävään rooliin - erityisesti tulevaisuudessa. Vapaaehtoistyöstä maksetut palkkiot nousevat merkitykselliseksi, mutta voimmeko puhua vapaaehtoisesta toiminnasta, jos siinä ollaan mukana taloudellisin perustein? (Harju 2004, 13.)

Opinnäytetyön selvittää, onko juuri tehyläisiksi liittyneillä alle 35-vuotiailla erityisiä tarpeita, odotuksia tai toiveita Tehylle sekä heidän kiinnostustaan toimimaan vapaaehtoisina ammattiosastotoimijoina tai luottamustehtävissä. Mitä ammattiliittotoiminnassa tulisi kehittää tai muuttaa, että nuoret aikuiset kokisivat toiminnan ja palveluntarjonnan heille sopivaksi? Lisäksi haastattelin toiminnassa mukana olevia alle 40-vuotiaita toimijoita, kysyin mitkä asiat saivat heidät innostumaan vapaaehtoistoiminnasta tai hakeutuivatko he jonkun ongelmatilanteen kautta vapaaehtoistoimintaan. Teemahaastattelun analyysin avulla pyrin todentamaan konkreettisia kehittämisehdotuksia Tehyn vapaaehtoistoiminnan ohjaukseen, kouluttamiseen ja johtamiseen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä odotuksia nuorilla aikuisilla on tulevaisuudessa ammattiliitolle?
2. Mitä ammattiliittojen tulee toiminnassaan muuttaa, että nuoret sitoutuvat toimintaan?

Opinnäytetyö tavoite on todentaa se kokemus, että usealla yhdistyksellä ja järjestöllä on pula nuorista jäsenistä ja nuorista aikuisista vapaaehtoistoimijoista. Onko tämä todellinen huoli vai ovatko vanhemmat toimijat vallanneet vapaaehtoistoiminnan paikat ja nuorten puutetta perustellaan sillä, ettei olla valmiita luopumaan omasta paikasta? Eurooppalaiset ammattiliitot ovat samassa tilanteessa, tilan tekeminen nuorille aikuisille on murroksessa. Edessä on kaksi isoa estettä: vanhemmat toimijat eivät anna tilaa nuorille aikuisille ja heidän ajatuksilleen eivätkä nuoret ole kiinnostuneita nykyisestä järjestelmästä. Nuorille tärkeää on solidaarisuus, epävarmuuden torjunta, tasa-arvoisuus ja monipuolisuus. Ammattiliittojen strategian on muututtava, että nuoret saadaan mukaan, on muutettava toimintatavat nuoria kiinnostavimmiksi. Nuorten aikuisten järjestäytymisprosentti ei ole laskussa, verrattuna vanhempiin sukupolviin. (Contrepolis 2015, 100-101.) Ihmisten kiinnittyneisyys järjestötoimintaan on muuttu-

nut: lähes elinikäisen sitoutumisen tilalle on tullut entistä enemmän sopimuksellisuus. Ihmiset ovat toiminnassa mukana vain sen hetken, kun se hyödyntää ja palvelee heitä. Sitoutuneisuus on löyhempää kuin kaksi tai kolme vuosikymmentä sitten. (Harju 2004, 14-15.)

Nykyaikana työelämä vaatii enemmän ja on stressaavampaa kuin aiemmin. Ihmiset hakeutuvat vapaa-aikanaan työn vastapainoksi, innostavaan ja voimaannuttavaan omaehtoiseen toimintaan mukaan. (Harju 2004, 15.) Mihin suuntaan toimintaa on muutettava ja kehitettävä, että se mahdollistaa toimintaan osallistumisen vain niin kauan kun se palvelee jäsentä? Opinnäytetyö vastaa siihen, miten Tehyn toimintaa tulee muuttaa, vai tuleeko sitä muuttaa, ja mitä nuoret aikuiset odottavat ammattiliiton toiminnalta. Onko Tehyn toiminta innostavaa ja voimaannuttavaa? Saako Tehyn vapaaehtoistoiminnasta em. mielikuva? Onko toimintaa tarvetta muuttaa ja tarjota erilaisia mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistoimintaan? Koetaanko Tehyn aktiivitoiminta yhtenä vaihtoehtona vapaaehtoistoiminnalle ja onko nuorilla aikuisilla halua lähteä siihen mukaan?

1.1. Aikaisempia tutkimuksia

Ay-liikettä on tutkittu monelta kannalta useiden vuosien varrella. Tutkimusta miten ammattiliittojen tulisi muuttaa toimintaa nykyaikaisemmaksi, ei ihan viime vuosilta löydy. Työolobarometri tutkii vuosittain ammatillista järjestäytymistä, jota voidaan verrata edellisiin vuosiin. Työolobarometrin mukaan ammattiliittojen ja työttömyyskassojen jäsenmäärät ovat olleet hienoisessa nousussa viimeisten vuosien ajan, mihin todennäköisesti vaikuttaa Suomen taloudellinen tilanne. (Työolobarometri, 2013.)

Kaunismaa ja Lind (2006) ovat tutkineet nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaamista sekä nuorten aikuisten käsityksiä ammattijärjestöistä. He pohtivat selvityksessään ammattiliittojen arvoja, uutta työmarkkinajärjestystä sekä nuorten asennoitumista ammattijärjestöihin. Onko mahdollista, että keskusjärjestöjen liittymisen myötä tullaan näkemään ammattiliittojen yhdistymisiä ja onko mahdollista, että samassa muutoksessa tulee muuttamaan ammattiliittojen palvelujen tarjonta? Miten työmarkkinakeskusjärjestöjen tai pikemminkin järjestön rooli tulee muuttamaan yhteiskunnallisesti ja

saadaanko tällä muutoksella aikaan enemmän positiivista näkyvyyttä ja näin ollen toimintaa houkuttelevammaksi?

Nuorten vapaa-aikatutkimuksessa (2013) todetaan, että nuoret, ko. tutkimuksessa nuoret määritellään 10–29-vuotiaiksi, ovat sitä mieltä, että toimintaan on mukava osallistua, jos ei tarvitse liittyä jäseneksi. Tätä mieltä on 72 % tutkimukseen vastanneista. Vastaavassa tutkimuksessa vuonna 2009, jäsenyyksiin suhtautui kriittisesti 45 prosenttia. Suhtautuminen on siis vuosi vuodelta kriittisempää ja kertoo mahdollisesti trendistä kohti hengailu- ja projektiosallistumiskulttuuria. Tämä on huolestuttavaa ja pohdittavaksi tulee, onko ammattiliittoihin kuulumisen nuorten, esimerkiksi yli 20-vuotiaiden kohdalla tästä johtuen vähäistä vai onko ongelma se, että ammattiliiton jäsenyys muuttuu töihin mentäessä maksulliseksi. (Myllyniemi & Berg 2013, 47-48.)

Pitkäranta (2012) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan nuorten naisten odotuksia vapaaehtoistoiminnalle, vapaaehtoistoiminnan olemusta, mitä vapaaehtoistoimintaan kuuluu ja miksi ihmiset tekevät vapaaehtoistoimintaa. Tutkielma keskittyi tutkimaan, millainen toiminta mielletään vapaaehtoistoiminnaksi, mikä ihmisiä motivoi osallistumaan vapaaehtoistoimintaan ja millaista toimintaa tutkimuksen kohde Lions Club:it tarjoavat Pirkanmaalla naisille. Tutkimuksen keskeiseksi tulokseksi nousi naisten toive toiminnallisesta ja lyhyt kestoisesta konkreettisesta auttamisesta.

1.2 Järjestöasiantuntijana Tehyssä

Työskentelen tällä hetkellä järjestöasiantuntijana Tehyssä. Vastaan jäsenhankinnan koordinoinnista ja kehittämisestä, messutoiminnasta sekä kollegan kanssa Tehyn nuorisotoiminnasta. Olen työskennellyt ammattiliitoissa lähes kymmenen vuotta, työllistyessäni ammattiliittoon olin 25-vuotias, aktiivisesti opiskelijajärjestötoiminnassa mukana oleva vapaaehtoinen. Olin intoa, ideoita ja muutosehdotuksia täynnä oleva nuori aikuinen, jonka ajatukset liittyivät siihen, että miten ammattiliittoja tulee kehittää, mihin ja miten pääsemme yhteiskunnallisesti vaikuttamaan ja mihin suuntaan toimintaa tulee kehittää. Työskentelin aiemmin Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jy-tyssä opiskelija- ja nuorisosasiantuntijana, jossa kehitin toimintaa opiskelijoiden ja nuorten aikuisten näkökulmasta.

Ammattiliittoon järjestäytyminen nuorten aikuisten kesken vaihtelee, usein ammatilasta riippuen. Itse olen järjestäytynyt ammattiliittoon jo opiskeluaikana, kun Julkisen ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty tarjosi opiskelijajäsenyyttään oppilaitoksen aulaan. Järjestäytymiseni tapahtui kollektiivisella päätöksellä opiskelukavereideni kanssa. En ollut siis saanut ns. äidinmaidossa tietoa siitä mitä järjestäytyminen merkitsee, miksi se kannattaa tai miten höydyn siitä. Itse kiinnostuin työharjoitteluni myötä Jytyn yhteistyöjäsenyhdistyksen Suomen Sosionomit ry:n toiminnasta ja lähdin mukaan yhdistyksen hallitukseen. Tätä kautta sain tiedon Jytyssä avoimena olevasta opiskelija- ja nuorisoasiantuntijan toimesta, jota minua kehoitettiin hakemaan, koska olin ollut aktiivisesti mukana Jytyn sekä Suomen Sosionomit ry:n toiminnassa. Hain tehtävään, josta en ennakkoon tiennyt paljoakaan, koska vahva opiskelijajärjestötaustani kannusti minut hakemaan tointa.

Ammattiliitot kantavat huolta nuorten aikuisten innostumisesta vapaaehtoistoimintaan, siihen sitoutumisesta sekä mukana olemisesta. Opinnäytetyön aihetta pohtiesani totesin huolen olevan todellinen, perustuen kokemukseeni ammattiliittojen toiminnasta. Näkemykseni mukaan nuoret aikuiset eivät koe trendikkäänä olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. Lähipiirissäni ei ole montaa, jotka ovat vapaaehtoistoiminnassa mukana tai jos ovat, he ovat useassa eri vapaaehtoisjärjestössä tai yhdistyksessä mukana. Tämän kokemuksen valossa totesin esimieheni kanssa, että järjestöllinen tutkimus opinnäytetyönä soveltuisi Tehyn kehittämistyötä tukevaksi kokonaisuudeksi.

2 AMMATTILIITON TOIMINTA VAPAAEHTOISTOIMINTANA

Ammatillinen järjestäytyminen, luottamustehtävä ja ammattiliiton jäsenyys, kaikki ovat isoja ja merkittäviä kokonaisuuksia yhteiskunnallisesti. Ammattiliittotoiminnasta on tehty tutkimuksia monelta kannalta, järjestäytymisestä ja ammattiliittojen tärkeimmistä tehtävistä. Tutkimuksia tai selvityksiä ei juuri löydy siitä, miten ammattiliittojen toimintaan tulisi muuttaa tai kehittää siihen suuntaan, että nykypäivänä heikommin sitoutu-

va nuorten aikuisten ryhmä osallistuisi ammattiliiton aktiivitoimintaan. Useassa ammattiliitossa on mielikuva, ettei vapaaehtoistoiminta kiinnosta ja iso huoli on siitä, ettei toimintaan saada mukaan uusia ihmisiä kehittämään eikä jatkamaan toimintaa. Tässä luvussa keskityn ammattiliittotoimintaan, erityisesti perehdyin Tehyn toimintaan sekä vapaaehtoisuuteen. Syvennän näkemystä vapaaehtoistoiminnasta ammattiliittojen näkökulmasta, onko se erilaista kuin muu vapaaehtoistoiminta. Pohdin lopussa ammattiyhdistysaktiivina olemista, osallistumista ja järjestäytymistä.

Tutkimusten mukaan, mm. nuorisobarometri 2012, yli 20-vuotiaita kiinnostaa vapaaehtoistoiminta ja iso osa osallistuu toimintaan. Suosituin vapaaehtoistoiminnan muoto on lasten ja nuorten kasvatus ja toiseksi liikunta. Ammattiyhdistysliikkeen toimintaan osallistuminen pitää useassa nuorisotutkimuksessa perää. Edelle menevät muun muassa poliittinen toiminta, eläinsuojelu ja maanpuolustus. Tämä on ammattiliittojen kannalta iso haaste. Nuoret luottavat yhteiskunnallisena instituutiona ammattiyhdistysliikkeeseen ja niiden toiminta koetaan hyväksi, järjestelmä toimii jopa niin hyvin, ettei siihen koeta tarvetta vaikuttaa. Viekö tämä väistämättä työntekijöiden neuvottelu oikeuden neuvottelupöydistä vai olisiko tässä kohta, jossa ammattiliittojen täytyisi muuttaa toimintaansa ja tulla 2010-luvulle? (Kiilakoski 2014, 11.)

Ajat ovat muuttuneet ja sen myötä ovat muuttuneet myös nuorten aikuisten tarpeet, kulttuuri ja erityisesti työelämä. Työelämän epävarmuus selittää ammattiliittojen muuttuvaa asemaa paljon, mutta sen lisäksi tulisi tarkastella sitä, miten nykynuoret mieltävät osallistumisen. Nykypäivänä se on yksilöllisempää, liikkuvampaa ja vähemmän sitoutuvaa. Haaste on, miten vahva luottamus käännetään haluksi osallistua. Useat ammattiliitot tuskailevat saman ongelman kanssa eli miten saadaan nuoria aikuisia kiinnostumaan vapaaehtoistoiminnasta ammattiliiton hyväksi. (Kiilakoski 2014, 13.) Muuallakin Euroopassa ammattiliitot kipuilevat samojen ongelmien kanssa, kun nuoret eivät koe ammattiliittojen toimintaa omakseen. Työmarkkinoiden muuttuva luonne ja poliittisen tilanteen häilyvyys luo epävarmuutta nuorten asenteisiin ammattiliittoja kohtaan eikä työnantajan puolen vastustus Euroopassa ammattiliittoja kohtaan, ei edistä nuorten aikuiset pohdintoja ammattiliittojen tärkeydestä. Nuorten ihmisten asenteet ja ammattiliittojen toiminta eivät kohtaa, vaan ammattiliitot koetaan tehottomiksi ja vanhanaikaisiksi. (Hodder & Kretsos 2015, 3-4.)

Opinnäytetyössäni vapaaehtoistoiminta Tehyssä on ammattiosasto-, luottamusmiehet tai työsuojelutoimintaan osallistumista eri tavoin. Tehyn ammattiosastotoimijoita on 3 151 henkilöä. Ammattiosastotoimijoihin kuuluvat ammattiosastojen puheenjohtajat, varapuheenjohtajat sekä hallituksen jäsenet eri rooleissa, joita ovat muun muassa sihteeri, taloudenhoitaja, tiedottaja ja jäsen sihteeri. Hallituksen jäsenillä on varajäsenet, jotka voivat osallistua hallituksen kokouksiin. Ammattiosastotoimijoita koulutetaan säännöllisesti Tehyn toimesta luottamustehtäviin, mm. puheenjohtajia, jäsenihteereitä ja taloudenhoitajia koulutetaan keskitetysti. Tehyssä luottamusmiehiä on noin 1 200. Luottamusmiehet saavat käyttää tehtäviensä hoitamiseen tietyn ajan työaika, joka määräytyy työpaikalla olevien edustettavien mukaan eli Tehyn jäsenmäärän mukaan ko. työpaikalla. Osa luottamusmiehistä on päätoimisia eli heillä edustettavien määrä on sen verran suuri. Isoilla työpaikoilla luottamusmiehiä on useampia ja he edustavat eri osastoja tai ammattiryhmiä. Luottamusmiehet koulutetaan tehtävään laajan koulutuskokonaisuuden mukaisesti. Koulutuskokonaisuuteen sisältyy järjestöllinen osuus, miten Tehy toimii ja mihin asioihin vaikuttaa sekä käydään systemaattisesti läpi niitä työehtosopimuksia, joita luottamusmiehet edustavat. Tehyn jäsenistöä reilu 600 henkilöä toimii työsuojeluvaltuutettuna. Työsuojeluvaltuutettu edustaa kaikkia työpaikan työntekijöitä, myös heillä on mahdollisuus kouluttautua Tehyn kautta tehtäväänsä.

Onko ammattiliittojen toiminta vanhanaikaista ja kankeaa vai huonosti markkinoitua ja tiedotettua? Ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta on usealla nuorelle aikuiselle epäselvää: mitä se voi olla, miten pääsee mukaan ja mihin pystyy vaikuttamaan mukana olemalla. Tehyn luottamusmiehet tekevät paikallista edunvalvontaa yhteistyössä ammattiosastojen kanssa työpaikkatasolla, esimerkkeinä on paikallinen sopiminen Päijät-Hämeessä, missä on pystytty nostamaan hoitotason lähihoitajien palkat sairaanhoitajien palkkojen tasolle, koska työtehtävät ovat olleet pelastuslaitoksen ensihoidossa molemmilla ammattinimikkeillä samantasoisia. Pääluottamusmies osallistui työnantajan kanssa käytyihin paikallisiin neuvotteluihin. (Turunen 2014, 84.) Toisena esimerkkinä on ammattiosaston ja työsuojeluvaltuutetun yhteistyö hoitajavakanssin palauttamiseksi Hämeenlinnassa. Kaupunki oli päättänyt vähentää viisi hoitajan vakanssia Vanajaveden sairaalasta, mistä ammattiliittojen luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut reklamoivat, koska vakanssien vähentymisen myötä sairauspoissaolot sekä ylityöt ja haittatapahtumat lähtivät rajuun nousuun. Luottamusmiesten ja

työsuojeluvaltuutettujen kirjelmä osoitettiin Hämeenlinnan kaupungin johdolle sekä liikelaitoskuntayhtymän johtokunnalle, joka teki päätöksen, että hoitajamitoitus palautetaan aiemmalle tasolle. (Hankonen 2014, 57.) Ammattiliittojen vapaaehtoistoiminnan keskeisiä konkreettisia vaikuttamismahdollisuuksia ovat edunvalvonta paikallisella tasolla sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen asuinpaikkakunnalla.

Suomen suurimman sosiaali- ja terveysalan ammattiliiton Tehyn jäsenistössä nuorista aikuisista, tässä tutkimuksessa alle 35-vuotiaista, on suurin osa naisia. Paljon on pohdittu, onko nuorten naisten elämä nykypäivänä niin paljon erilaisempaa kuin ennen. Keskitytään perheeseen ja lapsiin, erilaiset harrastukset vievät enemmän aikaa eikä enää haluta osallistua vapaaehtoistoimintaan. Johtaako tämä siihen, etteivät nuoret naiset halua osallistua tai heillä ei ole siihen aikaa? Lisäksi pitää pohtia, mielletäänkö ammattiliiton toiminnassa mukana oleminen vapaaehtoistyöksi? Koetaanko se enemmän työntekijän etujen ajamisena tai aktivisminä? Onko ammattiliittotoiminta nuorten aikuisten silmissä liian byrokraattista ja kankeaa?

SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry:n tekemän järjestöbarometrin (2014, 5) mukaan sosiaali- ja terveysalan yhdistykset voivat hyvin, ne ovat kehittyviä ja valtaosa arvioi toiminnan joko pysyvän saman laajuisena tai laajenevan. Näiden yhdistysten mukaan suurin huolenaihe on, miten saada ihmisiä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Yleiskuvan todetaan olevan vapaaehtoistoiminnan kannalta varsin myönteinen, mutta vapaaehtoistojen tarve on selvästi lisääntynyt. Järjestöbarometrissä (2014, 88, 90) ilmenee, että resurssit vapaaehtoistojen organisointiin ja vapaaehtoistojen sitoutuneisuus ovat vähentyneet. Isona huolena koetaan mahdollisuuksien puuttuminen vapaaehtoisten ohjaamisessa, tukemisessa sekä palkitsemisessa. Osassa yhdistyksistä huolena on vapaaehtoisten riittämätön määrä sekä heidän löytäminen tai sitoutuminen toimintaan.

Useissa medioissa on nostettu esiin mahdollisuus vapaaehtoistyöhön, johon voisi osallistua silloin, kun sopii omaan aikatauluun. Ihmisillä on halu tehdä vapaaehtoistoimintaan, mutta mahdollisuus silloin tällöin tyyppiseen toimintaan on useassa yhdistyksessä vielä mahdotonta. Enemmän tulisi ajatella toimintaa ns. pop-up-toimintana, johon voisi osallistua oman elämäntilanteen ja kiinnostuksen kohteiden perusteella, mahdollisesti vain yksittäistilaisuuteen tai projektiin. (Ylen uutiset 2015.) Ammattiliitot

toimivat vahvasti yhdistyslakiin sekä yhdistyksen sääntöihin perustuen. Tehyssä vapaaehtoistoimintaan veloitetaan sitoutumaan tällä hetkellä tehtävästä riippuen kahdeksi tai neljäksi vuodeksi. Olisiko aika mahdollistaa myös lyhyemmät jaksot ja antaa siten jäsenelle aikaa esim. useampaan projektiin tai kokonaan muulle vapaaehtoistoiminnalle?

Ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta on samassa tilanteessa kuin sosiaali- ja terveysalan yhdistysten vapaaehtoistoiminta. Toiminta laajenee ja kehittyy, edunvalvontatyö paikallistasolla lisääntyy ja monimutkaistuu, vapaaehtoisten on osattava neuvotella paikallisesti, sovellettava työehtosopimuksia ja vakuuttaa palkansaajat ammattiliittoon kuulumisen tärkeydestä. Vapaaehtoisten toimijoiden houkutteleva toimintaan, laajan vastuun kantaminen ja oman ajankäytön uhraaminen yhteisten asioiden eteen, ei houkuttele palkansaajia, erityisesti nuorempi sukupolvi saattaa karttaa tällaista vastuuta.

2.1 Ammattiliittotoiminta

Ammattiliittoihin liittyi valtava määrä palkansaajia 1990-luvulla, jolloin Suomi sukelsi syvään lamaan. Tuolloin oli jyrkin kehittyneitä markkinatalousmaata kohdannut romahdus toisen maailman sodan jälkeen. Kymmeniä tuhansia yrityksiä meni konkurssiin ja Suomessa oli jopa puoli miljoonaa työtöntä. Suomen hallitus toteutti rankan säästöohjelman valtiontalouden tasapainottamiseksi. Ammattiliitot uhkasivat yleislakolla, koska hallitus aikoi muuttaa työlainsäädäntöä olennaisesti. Palkansaajat kokivat ammattiliitot tärkeäksi turvaksi työelämässä, vuosien 1990 ja 1997 välillä naisten järjestäytymisaste kasvoi jopa kymmenen prosenttia. Vuosikymmenet ovat olleet toisensa kaltaisia, ammattiliitot ovat saaneet neuvoteltua merkittäviä etuja palkansaajien eduksi. (Metsämäki & Nisula 2006, 303; SAK 2012; Findikaattori 2015.)

Nykypäivänä ammattiliittoon kuulumisen koetaan suhteellisen tärkeäksi. Ammattiliittoon kuulutaan kaiken varalta, jos työelämässä tapahtuisi jotain. Useasti ammattiliittoon kuulutaan työttömyyden varalta. Meneillään olevat laajat yhteiskunnalliset muutokset horjuttavat jossain määrin ammattiliittoihin kuulumista. (Sauramo 2006, 32.) Useiden ammattiliittojen jäsenmäärät ovat olleet laskusuhdanteisia useamman vuo-

den ajan, mutta Suomen hallituksen vuoden 2015 suunnittelemat leikkaukset mm. vuosilomiin, ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan sekä vuorotteluvapaaseen, saivat palkansaajat havahtumaan omien etujensa ajamisesta. (Findikaattori 2015.)

Suomessa on vahva ja osaava työmarkkinajärjestelmä, joka neuvottelee ja solmii työehtosopimuksia, paikallisia sopimuksia kolmikannassa Suomen hallituksen kanssa. Naiset ovat hieman paremmin järjestäytyneet kuin miehet. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK (2014) on tutkinut Aula Research Oy:n kanssa kansalaisten näkökulmista ammatillista järjestäytymistä, tutkimuksen otos edustaa täysi-ikäisiä suomalaisia, iän ja sukupuolen mukaan painotettuna. Suurin osa vastaajista kokee, että ammattiliittojen tärkein tehtävä on edunvalvonta ja 15 prosenttia vastaajista kokee työehtosopimuksista neuvottelemisen ammattiliittojen tärkeimpänä tehtävänä. Kysyttäessä, missä elämäntilanteessa liittoon on liittynyt, tutkimuksen vastaajista 49 prosenttia on vastannut, olleensa töissä eikä heillä ollut suurempaa huolta joutua työttömäksi. Vastaajista 39 prosenttia on opiskellut tai ollut juuri valmistunut liittyessään liittoon.

Ammattiliittotoiminta kaipaa uudistusta tarjotakseen Y-sukupolvelle heidän odotuksiinsa vastaavaa toimintaa. Työelämän muutokset ovat laaja-alaisia ja työvoima on koulutetumpaa kuin koskaan aiemmin. Työ on yksilöllisempää ja koetaan subjektiivisempänä kuin ennen. Työ digitalisoituu ja mobilisoituu, ammattien rajat hämärtyvät. Uhkana on toimihenkilöammattien automatisoituminen. Työmarkkinat polarisoituvat ja huono-osaisuus kasvaa palkansaajien keskuudessa. Paineet työmarkkinoiden sääntelyn keventämiseksi kovenevat koko ajan, sopimusjärjestelmää pyritään hajauttamaan sekä toimintatavat uudistuvat. Ammattiliittojen on terävöitettävä tulevaisuuden visioita, muututtava imagollisesti ei-liikkeestä uutta rakentavaksi ja eteenpäin katsovaksi liikkeeksi. Toimintatapoihin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota, jotta nuoret ja maahanmuuttajat saadaan houkuteltua mukaan. (Uusi keskusjärjestö 2016.)

Työelämän ja niin ikään ammattiliittojen toimintaympäristö on muutoksessa, nykyisin lähes jokaisella paikkakunnalla on sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita ja näin ollen on tarjolla myös ammattiliittojen toimintaa. Muutoksen toteutuessa on tiivistettävä yhteistyötä ja sulautettava toimintaa suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Erityisesti Tehyn edustaman sosiaali- ja terveydenhuolto alan toimintaympäristö on tulevaisuudessa

suuren murroksen edessä, kun uusi sosiaali- ja terveystalouden muutos toteutetaan toimintakentässä, jotta palveluiden saatavuus voidaan taata. Sote-integraatiossa on tavoitteena asiakkaiden yhdenvertaisuus laadukkaisiin ja turvallisiin palveluihin. Tämä edellyttää uusia toimintamalleja sekä koulutetun hoitohenkilöstön osaamisen hyödyntämistä. Toimintaympäristön muutos, eri organisaatioiden mahdollinen yhdistyminen ja keskittäminen vaikuttavat pitkälti Tehyn ammattiosastojen, luottamusmiesten sekä työsuojeluvaltuutettujen toimintaan. Keitä he edustavat? Miten tehtävät jaetaan eri toimijoiden kesken? Lisäksi on huomioitava yhteistyötahojen muuttuvat kokonaisuudet.

Laitisen (2006) toimittamassa artikkelikokoelmassa tutkitaan kansalaistoimintaa, mistä innostus vapaaehtoiseen toimintaan syntyy ja toimintatapoja. Artikkeleissa pohditaan motivaatiotekijöitä, muotoja ja kokemuksia sekä annetaan esimerkkejä osallistumiseen kannustavista toimintatavoista. Olisiko ammattiliittojen luotava uusia toimintatapoja ja menetelmiä, johon suuntaan useat vapaaehtoisjärjestöt ovat jo siirtyneet? Kuten mahdollisuus osallistua verkon kautta kehittämiseen ja suuntaa antavaan päätöksentekoon ilman sitoutumista esimerkiksi poliittiseen puolueeseen. Ammattiliitot toimivat demokraattisesti, osa hyvinkin poliittisesti värittyneesti. Tehy on linjannut olevansa poliittisesti sitoutumaton, mutta esimerkiksi Tehyn valtuustoa ja hallitusta valitessa ehdokkaat ovat ryhmittyneet poliittisiin ryhmiin ja tekevät päätöksiä niiden puitteissa.

Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa Alasoini, Järvensivu ja Mäkitalo (2012) pohtivat millainen Suomen työelämä on vuonna 2030, miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Raportista voidaan vetää johtopäätöksiä, joiden mukaan ammattiliittojen tulisi kehittää toimintaansa. Raportissa todetaan, että nuorempi sukupolvi vaatii äänekkäästi työtä, jolla on heille merkitystä ja jonka tekemisessä on mieltä. Tähän suuntaa tulee ammattiliittojenkin toiminnan pohjautua, tarjota nuoremmalle sukupolvelle heidän vaatimaansa toimintaa. Tehyn jäsenet työskentelevät yhteiskunnallisesti merkittävällä sosiaali- ja terveysalalla ja erityisesti alalle hakeutuvat nuoret aikuiset vaativat mielekästä työtä sekä toimintaympäristöjen kehittämistä siihen suuntaan, että työ on järkevästi organisoitua ja siihen on varattu riittävät resurssit.

Saukkonen (2013) pohtii kolmatta sektoria ja sen muutosta artikkelissaan kolmas sektori – vanha ja uusi. Saukkonen pohtii, miten uudistetaan kansalaisyhteiskuntalähtöisen toiminnan asemaa, luonnetta, rakennetta ja roolia yhteiskunnallisesti. Onko tulossa kokonaan uusi kolmas sektori ja miten eri järjestöt siihen sijoittuvat? Miten vapaaehtoinen siihen sijoittuu ja mikä kilpailee ajasta vapaaehtoistoiminnan kanssa? Onko nykyajan nuorelle aikuiselle perhe, kotoilu ja ystävät tärkeämmässä roolissa kuin yhteiskunnallisesti hyödyllinen toiminta? Saukkonen toteaa, ettei ihmisiä kiinnosta enää raskaat demokraattiset päätöksentekoprosessit ja pitkän tähtäimen laajat tavoitteet, vaan enemmän tällä hetkellä ja tässä ajassa tapahtuva toiminta. Ihmiset jättävät toiminnan, elleivät heidän tarpeensa tyydyt.

2.2 Tehy ry

Tehy on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan ammattiliitto. Tehyssä on reilu 160 000 jäsentä, joista noin 25 000 on opiskelijaa. Tehyn jäsenistä naisia on 93%. Tehyläisten ammatit ovat lailla säädelyjä ja tehyläiset ovat joko laillistettu- ja/tai nimi-kesuojattuja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia. Tehyn jäsenistä noin 75 % työskentelee kunta-alalla ja vajaat 20 % yksityisellä sektorilla. Tehyläiset toimivat työelämässä johto-, esimies-, asiantuntija-, erikois- ja perustehtävissä tai tutkijoina ja ammatinharjoittajina. (Tehy ry 2012.) Kuviossa yksi on kuvattu Tehyn jäsenet tutkimuksen perusteella. Prosenttimäärät muodostuvat varsinaisten jäsenten kokonaismäärästä.

Taulukko 1. Varsinaiset jäsenet tutkinnoittain.

TUTKINNOT	%
AMK- ja opistoaste	70,8
Kouluasteen tutkinnot	9,3
Muu amk- ja opistotutkinnot	0,9
Sosiaali- ja terveysala, toinen aste	17,4
Yliopisto ja ylempi korkea-aste	1,5
YHTEENSÄ	100

Tehyyn liitytään tänä päivänä yhä useammin sähköisellä lomakkeella. Perinteinen polku tehyläiseksi on, että työpaikan luottamusmies tai työkaveri tarjoaa ammattiliiton jäsenyyttä. Vasta valmistuneista opiskelijajäsenistä vajaa neljännes liittyy suoraan Tehyyn, kuitenkin suurin osa liittyvistä, liittyy Tehyyn kahden seuraavan vuoden aikana valmistumisesta. Alan suurimpana ammattiliittona Tehyn asema on vakaa ja vahva alan ammattilaisten keskuudessa. Erityisesti terveydenhuollon ammattilaiset mieltävät Tehyn omaksi järjestökseen ja järjestäytyvät mielellään Tehyyn. Niin kuin edellä mainittiin, Tehy on naisvaltainen ammattiliitto. Ainut tutkinto, josta vajaa puolet alalla työskentelevistä on miehiä, on ensihoitajan tutkinto.

Tehyssä, kuten useassa muussakin STTK:laisessa ammattiliitossa, nuoret jäsenet määritellään alle 35-vuotiaiksi varsinaiseksi jäseneksi. Määrittely perustuu STTK:laisten ammattiliittojen yhteiseen päätökseen, joka on tehty yhteisen toiminnan edellytykseksi. Tehyssä on alle 35-vuotiaita jäseniä 29 817, heistä 2 854 on miehiä ja 26 963 naisia. Toimintaa suunnitellaan ja kehittäessä on isossa roolissa sukupuolijakauma. Miten saadaan nuoret naiset innostumaan edunvalvonnasta työpaikoilla ja vapaaehtoistoiminnasta yhteisten asioiden eteen? Tällä hetkellä Tehyn toiminnassa ei ole varsinaisesti nuorille aikuisille suunnattua toimintaa kuin muutaman koulutuksen verran. Nuoret aikuiset voivat osallistua kaiken ikäisille suunnattuun toimintaan ja omien vapaaehtoistehtäviensä mukaan määriteltyihin koulutuksiin. Tehyn ammattiosastojen koot vaihtelevat suuresti: suurin ammattiosasto on noin 4 000 jäsenen ammattiosasto kun taas pienimmissä ammattiosastoissa jäseniä on vajaa 100. Tehyssä on meneillään ammattiosastojen rakennemuutokset, joiden avulla pyritään yhdistämään ammattiosastoja järkeviksi kokonaisuuksiksi sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksia mukailen.

Tehyn säännöissä määritellään Tehyn jäsenkelpoisuus seuraavasti: Liiton varsinaiseksi jäseneksi voivat päästä rekisteröidyt ammattiosastot. Yksittäinen henkilö ei siis voi olla suoraan Tehyn jäsen vaan jäsenet kuuluvat ammattiosastoon, joka määräytyy pääsääntöisesti työpaikan mukaan. Ammattiosastojen jäsenten tulee olla suorittanut terveystieteen tai sosiaali- ja terveystieteen ammattitutkinnon. Alaa opiskelevat voivat kuulua opiskelijajäseninä Tehyn opiskelijayhdistykseen, joka on rekisteröity yhdistys ja suoraan Tehyn varsinainen jäsen. (Tehyn säännöt 2013.)

Tehyllä on kahdeksan ammatillista yhteistyöjäsenjärjestöä, joita ovat

- Suomen Bioanalytikkoliitto ry
- Suomen Ensihoitoalan Liitto ry
- Suomen Kätilöliitto ry
- Suomen Lastenhoitoalan liitto ry
- Suomen Mielenterveyshoitoalan Liitto ry
- Suomen Röntgenhoitajaliitto ry
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry
- Suun Terveystehyden Ammattiliitto ry

Tehyllä ja yhteistyöjäsenjärjestöillä on jäseniä, jotka kuuluvat sekä tehyläiseen ammattiosastoon että yhteistyöjäsenjärjestöön. Tehyllä on kaksi yhdistystä, joiden kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä. Nämä ovat Suomen Lähihoitajat ry sekä Suomen Jalkojenhoitaja- ja Jalkaterapeuttiliitto ry. Yhteistyöjäsenjärjestöissä sekä yhdistyksissä on jäseniä, jotka eivät kuulu Tehyyn.

Tehyn jäsenmaksu on 1.1 % palkasta ja yhteistyöjäsenjärjestöillä on kullakin oma jäsenmaksunsa. Edellä mainittujen yhdistyksen jäsenet maksavat yhdistykselle vuosittain vuosikokouksessa päätettyä jäsenmaksua. Tehyn varsinaiset jäsenet ovat vapautettuja Tehyn jäsenmaksusta mm. vanhempainvapaan, opintovapaan sekä asevelvollisuuden ajalta. (Tehy ry 2012.)

2.3 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta määritellään toimintana, jota henkilö tekee vapaasta tahdostaan, oman valintansa ja motivaationsa mukaisesti ihmisten tai yhteisöjen hyväksi ilman odotusta taloudellisesta korvauksesta. Vapaaehtoistoiminta on usein organisoitua ja jonkun organisaation alaisuudessa tapahtuvaa toimintaa. Vapaaehtoistyön tärkeimmiksi hyödyiksi on määritelty muun muassa yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalisten suhteiden ylläpito sekä edistää vapaaehtoisten henkilökohtaista kehittymistä ja edistymistä. (Kansalaisareena 2015.)

Tehyssä on mahdollista osallistua vapaaehtoistoimintaa monella eri tapaa. Helpoin tapa on ryhtyä ammattiosaston yhdysjäseneksi, jonka tehtävänä on toimia linkkinä ammattiosaston ja oman työpisteen välillä, välittäen tiedotteita, informaatiota jne. työpisteen jäsenille. Tehyn opiskelijatyötä tehdään arvokkaiden tutor-toimijoiden avulla, he käyvät oppilaitoksissa kertomassa Tehystä, sen jäsenyydestä ja jäseneduista sekä vaikutusmahdollisuuksista. Tutor-toimintaa koordinoivat Tehyn aluetoimistojen järjestöasiantuntijat. Ammattiosasto- ja luottamusmiestoimijat, joihin opinnäytetyö keskittyy, toimivat työpaikkojensa toimialueella.

Euroopan tasolla vapaaehtoistoimintaa on mitattu EU-maiden kesken. EU-politiikassa vapaaehtoistyö nähdään muutosvoimana, jonka avulla tullaan edistämään Eurooppa 2020 kasvustrategiaa. Vapaaehtoistyö on keskeisessä roolissa työllisyystason nousussa sekä köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen vähentämistä tukevissa tavoitteissa. Eurooppa-tasolla koetaan, että vapaaehtoistyö tulee olemaan ratkaisevassa osassa EU-maiden pitkän ajan haasteissa, kuten väestön ikääntymisessä, palvelujen kestävässä rahoituksessa ja globalisaatiossa. Vapaaehtoistyön uskotaan edistävän välittömästi keskeisiä tavoitteita strategianäkökulmasta. Vaikutusta nähdään olevan työllisyyteen, koulutukseen, sosiaaliseen osallisuuteen sekä kansalaisuuteen liittyvissä kokonaisuuksissa EU-alueella. (Emt.)

Kansalaisareenan tutkimuksen mukaan suomalaisista noin 33 % on osallistunut vapaaehtoistoimintaan vuonna 2015. He ovat arvioineet käyttäneensä aikaa keskimäärin noin 18 tuntia viimeisen neljän viikon aikana. Sama tutkimus on toteutettu vuonna 2010 ja tällöin hieman suurempi joukko ilmoitti osallistuvansa vapaaehtoistoimintaan, luku oli vuonna 2010 34,4 %, mutta tällöin tuntimääräksi arvioitiin noin 13 tuntia. Kehitys on kulkenut siihen suuntaan, että yhä harvempi tekee vapaaehtoistyötä, mutta sitä tekevät käyttävät siihen enemmän aikaa. Tutkimuksesta selvisi, että vapaaehtoistyöhön 2015 osallistuu useammin nainen kuin mies, tämän ollessa toisinpäin vuonna 2010. (Kansalaisareena 2015.) Tehyssä toimii, opinnäytetyössänni määritellyt ammattiosasto-, luottamusmiehi- sekä työsuojelutoimijat, noin 5 000 vapaaehtoista toimijaa, joista vajaa 20 % on alle 40-vuotiaita, joka on määritelmänä opinnäytetyössänni Tehyn nuorelle aikuiselle vapaaehtoistoimijalle. Voidaan todeta, että nuorten aikuisten edustavuus Tehyssä on suhteellisesti hyvä ja toiminnan voidaan todeta

olevan kiinnostavaa. Tutkimustulosta siitä, paljonko tehyläiset käyttävät aikaa vapaaehtoistoimintaan Tehyssä, ei ole.

Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi on tutkinut nuorten vapaaehtoistoimintaa ja todennut, että nuorten alle 29-vuotiaiden kiinnostunut vapaaehtoistoimintaa kohden on pikemmin kasvanut kuin laskenut. Vetovoimahanke on toteuttanut kyselyn, jonka perusteella nuoria vapaaehtoisia on toiminnassa 88 000, joista päättäjinä ja vaikuttajina toimii noin 7000 nuorta. Tutkimuksesta selviää, että nuorten osuu vapaaehtoistoiminnassa, on noin 40 prosenttia. (Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi a 2015.) Vapaaehtoistoiminnaksi mielletään toiminta, johon osallistutaan vapaa-ajalla omaehtoisesti. Yleisimmin vapaaehtoistoimintaan osallistutaan lasten, kulttuurin ja liikunnan parissa. Tuntimäärällisesti Kansalaisareenan tutkimuksen mukaan viimeisen neljän viikon aikana eniten osallistuttiin taiteen ja kulttuurin, toisena lasten ja nuorten ja kolmantena sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan arvo yhteiskunnalle on noin neljä miljardia euroa, joka on korvaamaton summa erityisesti lasten ja nuorten toiminnassa. Vapaaehtoistoiminnassa motivoi halu tehdä hyvää, palkattomasti ja pakottomasti, yhteistoiminnallisesti sekä talkoohenkisesti. (Kansalaisareena 2015; Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi 2015.)

Nyky-päivänä vapaaehtoistoiminnassa korostuu kuuluminen erilaisiin ryhmiin ja sukukointi näiden ryhmien välillä. Halu osallistua korostuu pistemäisinä sekä projektimaisina tapoina osallistua toimintaan, ei niinkään haluna sitoutua pidemmällä aikavälillä toimintaan. Halu tehdä konkreettisia toimia sekä sosiaalisten verkostojen ja vuorovaikutuksen korostuminen vapaaehtoistoiminnassa on nouseva trendi. Korostuneena trendinä näkyy vahvasti emotionaalinen palkitsevuus, ilo ja mielihyvä, jota toiminnasta saadaan. Tutkimusten mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuvat ovat yhä enemmän toiminnassa mukana entiseen verrattuna ja vapaaehtoisten jaksaminen nousee useissa tilanteissa esiin. Jaksamista edistää toiminnanvapaus, yhteisöllisyys, osaaminen ja se, että saa tehdä hyvää. Hyvänä kokonaistavoitteena on pyrkiä taata vapaaehtoisen onnellisuus sekä hyvinvointi. (Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi 2015.)

2.4 Vapaaehtoiset ammattiliitossa

Tehyn luottamushenkilöitä ovat ammattiosastotoimijat sekä luottamushenkilöt, kuten luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Luottamushenkilöksi luokitellaan myös Tehyn hallituksessa sekä valtuustossa edustavat ammattiosastojen jäsenet. Luottamushenkilöt valitaan vaalilla, kahden vuoden välein käydään ammattiosastotoimijoiden vaalit sekä neljän vuoden välein luottamusmiesvaalit. Tehyn valtuusto valitaan valtuustovaalilla neljän vuoden välein. Valtuusto valitsee järjestäytymiskokouksessa hallituksen sekä Tehyn puheenjohtajiston eli puheenjohtajan sekä ensimmäisen ja toisen varapuheenjohtajan.

Tehyn ammattiosastot koostuvat kolmesta eri kokonaisuudesta, kunta- ja yksityispuolen sekä valtion ammattiosastoista. Kuntapuolen ammattiosastot toimivat kunnallisen työnantajan työpaikoilla, yksityisellä sektorilla toimivat alueelliset tai alueellisesti työnantajakohtaiset ammattiosastot ja valtion sektorilla toimii valtakunnallinen ammattiosasto. Toimialueet määrittyvät työnantajakohtaisen edunvalvonnan kannalta tarkoituksenmukaisesti. Ammattiosaston tarkoitus on olla paikallinen Tehy. Ammattiosastot ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä eli näin ollen yhdistyslain alaisia. Ammattiosaston sääntöihin on kirjattu tehtävät ja tarkoitus, joiden pohjalta hallitus laatii toimintasuunnitelman syyskokoukselle hyväksyttäväksi. Ammattiosastojen toiminta palvelee jäseniä ja heillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa ammattiosaston toimintaan. (Laasola & Kuivala 2015, 4.) Ammattiosaston keskeisiä tehtäviä ovat jäsenten taloudellinen ja ammatillinen edunvalvonta, tehyläisyyden ylläpitäminen omalla toimialueella sekä jäsenhankinta. Lisäksi se ottaa kantaa työehtosopimustavoitteisiin neuvotteluihin valmistautuessa. Ammattiosaston rooli on merkittävä Tehyn toiminnassa, sillä työn kehittäminen ja edunvalvonta painottuvat enenevässä määrin työpaikoille. Ammattiosasto toimii yhdessä toimialueensa luottamusmiehen ja muiden henkilöstön edustajien kanssa sekä tukee heidän työtään. (Laasola ym. 2015, 7.)

Tehyssä on noin 230 ammattiosastoa. Ammattiosastojen toimintaa määrittelevät ammattiosaston säännöt, jotka ovat Patentti- ja rekisterihallituksen hyväksymät. Tehy on määritellyt mallisäännöt, joiden pohjalta ammattiosastojen säännöt muodostuvat. Ammattiosastojen hallitukset kokoontuvat keskimäärin kerran kuukaudessa päättä-

mään ammattiosaston toimialueella tapahtuvista asioista ja vuosittain pidetään kaksi varsinaista kokousta, kevät- ja syyskokous, johon kaikki ammattiosaston jäsenet ovat tervetulleita. Ylintä päätösvaltaa ammattiosastossa käyttää ammattiosaston varsinainen kokous. Ammattiosasto koostuu puheenjohtajasta, varapuheenjohtajasta sekä hallituksen jäsenistä ja varajäsenistä. (Emt., 7-8.)

Työpaikan hyvinvoinnin kehittäminen on tärkeässä roolissa työpaikoilla ja se kuuluu kaikille. Työntekijät valitsevat keskuudestaan edustajansa, jotka pitävät huolen ja hoi-tavat yhteisiä asioita. Henkilöstön edustajia ovat mm. luottamusmies, työsuojeluväl-tuutettu, työsuojeluasiamies jne. sekä näiden varahenkilöt. Luottamusmiestoiminta on Tehyssä aktiivista, onhan liitto maan suurin sosiaali- ja terveysalan ammattijärjes-tö. Toiminnan edellytyksistä on sovittu työehtosopimuksen luottamusmiessopimukset. Järjestelmän tavoitteena on taata työrauha sekä varmistaa, että työpaikoilla nou-datetaan työehtosopimuksia ja muita sopimuksia. (Tehy ry 2013, 5.; Laasola, Kuivala & Männistö 2015, 7.) Työpaikoilla valitaan luottamusmiesvaaleilla tarvittava määrä luottamusmiehiä. Edustettavien määrä ratkaisee, montako luottamusmiestä valitaan.

Tehyssä on kuntasektorin luottamusmiehiä, jotka edustavat Kunnallisen yleisen vir-ka- ja työehtosopimuksen, KVTES:in piirissä olevia tehyläisiä sekä yksityissektorin luottamusmiehiä, jotka edustavat yhdeksän eri työehtosopimuksen piirissä olevia jä-seniä. Yksityissektorin työehtosopimuksista viittä neuvotellaan Terveys- ja sosiaa-lialan neuvottelujärjestö TSN:n nimissä. TSN:n on Tehyn, SuPerin ja ERTOn muo-dostama neuvottelujärjestö, joka yksityissektorin työnantajaliittojen kanssa neuvotte-lee yksityissektorin työehtosopimuksista. Työpaikoilla, jossa noudatetaan TSN:n neuvottelemaa työehtosopimusta, Tehyn, SuPerin ja ERTOn varsinaiset jäsenet va-litsevat luottamusmiehen. (Tehy 2013, 5-6.; Laasola, Kuivala & Männistö 2015, 5.)

Tehyn yksityissektorilla neuvottelemat työehtosopimukset ovat

1. Ensihoitopalvelualan työehtosopimus
2. Hammaslääkäriärien työnantajajyhdistys ry:n ja Tehy ry:n välinen työehtosopimus
3. PlusTerveys Oy:n ja Tehyn ry:n työehtosopimus
4. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokrattavia työntekijöitä koskeva tes

Neuvottelujärjestö TSN:n neuvottelemat yksityissektorin työehtosopimukset ovat

1. Terveyspalvelualan työehtosopimus
2. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus
3. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön työehtosopimus
4. Työterveyslaitoksen työehtosopimus
5. Avaintyöntajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

(Tehy ry 2015.)

Luottamusmiehen tehtävänä on selvittää työntekijän ja työnantajan väliset erimielisyydet, joita jäsenet eivät itse pysty selvittämään. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluvat neuvottelutoiminta, paikallinen sopiminen, luottamusmiestoiminnan näkyväksi tekeminen ja osallistuminen yhteistoimintamenettelyihin. Luottamusmiestoiminnassa mukana oleminen on haastavaa ja vaativaa työtä, jossa pääsee vaikuttamaan työpaikan asioihin. Luottamusmies on Tehyn edustaja työpaikalla yhdessä ammattiosaston kanssa. Luottamusmies on oikeutettu luottamusmiessopimusten perusteella tehdyn koulutussopimuksen puitteissa osallistumaan monipuoliseen, palkalliseen ay-koulutukseen. Luottamusmies saa tarvittaessa apua Tehyn aluetoimistoilta sekä keskuustoimiston edunvalvonnasta. (Tehy ry 2013, 16-19; Laasola, Kuivala & Männistö 2015, 7-9, 19.)

Työsuojeluvaltuutetut valitaan työntekijöiden keskuudesta. He edustavat työntekijöitä työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutetun valinta ei edellytä tietyn ammattiliiton jäsenyyttä, vaan työsuojeluvaltuutetun tehtävä perustuu lakiin. Laissa on määritelty työaika, jonka työsuojeluvaltuutettu saa käyttää tehtävänsä. Työmarkkinajärjestöt ovat erikseen sopineet ajankäytöstä, joka perustuu toimialakohtaisiin kertoimiin sekä valtuutetun edustettavien määrään. (TTK 2015.) Tehyn valtuustossa on 60 toimijaa sekä kolme puheenjohtajaa. Tehyn valtuusto käyttää Tehyn ylintä päätäntävaltaa. Valtuusto valitaan vaalilla, jossa äänestää voivat Tehyn ammattiosastojen jäsenet. Valtuusto kokoontuu Tehyn sääntöjen mukaisesti kaksi kertaa vuodessa sekä kutsutaan koolle tarvittaessa. Tehyn hallituksen jäseniä on 12 ja heillä jokaisella henkilökohtainen varajäsen sekä kolme puheenjohtajaa. Hallituksen vaali käydään neljän vuoden välein valtuuston järjestäytymiskokouksessa.

2.5 Minustako ammattiyhdistysaktiivi?

Nyky-päivän Suomessa palkansaajat ovat edelleen suhteellisen hyvin järjestäytyneet. Järjestäytymisprosentti on vuonna 2015 noin 65 %. Järjestäytymisprosentti on pysynyt suhteellisen vakaana 2000-luvulla, joka osin saattaa johtua Suomen taloudellisesta tilanteesta, joka on ollut epävakaa useamman vuoden. Palkansaajista joka kolmella neljästä on ammattiliiton jäsenyys ja noin 16 % kuuluu pelkkään työttömyyskassaan. Suomesta on 1990-luvun laman jälkeen muodostunut enemmän sopimusyhteiskunta verrattuna 1980-luvun lakkoilevaan työntekijäpuoleen. Työtaistelut 2000-luvulla ovat olleet paperiteollisuuden vuoden 2005 työtaistelu sekä sosiaali- ja terveystalouden ammattijärjestö Tehyn poikkeuksellinen työtaistelu vuonna 2007, jolloin Tehy ilmoitti jäsentensä joukkoirtisanoutumisesta vauhdittaakseen palkankorotusvaatimuksia. (Nummila 2009 176, 178–179; Työolobarometri 2014.)

Opinnäyteyössäni keskityn Tehyn nuorten vapaaehtoisten näkemysten sekä kokemusten tutkimiseen ammattiliittojen vapaaehtoistoiminnassa. Ammattiliittojen toiminta perustuu isolta osin aktiivisiin jäseniin. Ammattiliitot sekä keskusjärjestöt houkuttelevat nuoria, työuran alussa olevia jäseniä mukaan valvomaan omaa sekä muiden työsuhteiden etuja. Ammattiliittojen tavoitteena on aktivoida nuoret toimintaan, koska huoli vapaaehtoisten riittävydestä tulevaisuudessa on keskeinen kysymys ammattiliittojen toiminnassa. Ammattiyhdistysaktiiviksi pääseminen vaatii ammattiliiton jäsenyyden sekä kiinnostusta toimia luottamusmiehenä, ammattiosastoaktiivina tai työsuojeluvaltuutettuna.

Ammattiliittojen toimintaa ohjaavat säännöt, joiden mukaan valinnat luottamushenkilöistä tehdään. Luottamusmiehen valinta määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti, luottamusmiehen toimintakausi yleisimmin vaihtelee kahdesta neljään vuoteen. Luottamusmies valitaan työpaikalla käydyllä vaalilla, äänestää voivat ammattiliittoon kuuluvat työntekijät. Työsuojeluvaltuutettu valitaan vaalilla ja hän edustaa kaikkia työpaikan työntekijöitä. Ammattiosastotoimijat valitaan ammattiosaston vuosikokouksessa tai ennakkoon vaalilla, äänestää voivat kyseisen ammattiosaston jäsenet. Tehyyn vapaaehtoisia houkutellaan aktiivisesti koko ajan. Mahdollisuuksista osallistua toimintaa kerrotaan eri tapahtumissa ja ammattiosastot tekevät aktiivista työtä työpaikoilla houkuttellen mukaan toimintaan. Tehyssä ammattiosaston vaalissa pääsee ehdolle,

kun asettuu ehdolle ammattiosaston määräämällä tavalla. Luottamusmiesvaalissa voi asettua ehdolle, kun on Tehyn jäsen. Useat aktiiviset toimijat ovat saaneet apua ongelmatilanteessa luottamusmies- tai ammattiosastotoimijalta ja tällöin kiinnostus lähteä toimintaan itse mukaan on herännyt. Useat toteavat päässeensä ammattiosastotoimintaan mukaan osallistumalla vuosikokoukseen, jossa on valittu ammattiosaston hallituksen jäsenet.

Ammattiliitoilla on nuorille aikuisille kohdennettua toimintaan sillä periaatteella, että nuoret pääsevät ensin tutustumaan, mitä toiminta on. Nuoret aikuiset ovat kiinnostuneita toiminnasta, mutta usein kuullaan heidän toteavan, etteivät he ole selvillä kaikesta toiminnasta, johon he voisivat osallistua. STTK:laisita ammattiliitoista nuoria aktivoivaa toimintaa on muun muassa Tehyllä ”Nuori tehyläinen”-koulutukset, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerilla ”Super-nuoret”-toimintaa ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jytyllä ”Tulevaisuustoimikunta”, joka pohtii nuorten jäsenten asemaa Jytyssä. Toiminnan yhteisenä tavoitteena on tehdä tutuksi ammattiliittojen toimintaa, kertoa nuoren työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä aktivoida nuoria aikuisia vapaaehtoistoimintaan mukaan. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer 2014; Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty 2014.) Tehyssä aktivoidaan nuoria aikuisia toimintaan mukaan erilaisten tapahtumien kautta, hyvänä esimerkkinä valtakunnalliset em. Nuori tehyläinen -koulutus sekä yhdysjäsenille järjestettävä koulutus, johon osallistumalla saa lisätietoa Tehyn toiminnasta ja mahdollisuuksista osallistua toimintaan. Alueellisesti Tehyssä järjestetään ympäri Suomen Tehyläisen työkalupakki -koulutusta, jossa käydään läpi työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sekä vaikuttamismahdollisuuksia ammattiliiton toiminnassa. Koulutukseen voi osallistua, jos ei ole mukana Tehyn vapaaehtoistoiminnassa. Koulutukset ja tapahtumat saavat nuoret aikuiset usein pohtimaan omaa osallistumistaan Tehyn vapaaehtoistoimintaan ja useasti muutama osallistuja lähtee vapaaehtoistoimintaan mukaan.

3 TYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää erilaisten kohderyhmien näkemyksiä ammattiliittojen toiminnasta, erityisesti Tehyn toiminnasta. Nuorten aikuisten näkemyksiä ke-

hittämisestä, uudelleen fokusoinnista sekä muutoksesta, onko se tarpeellinen ja oleellinen osa Tehyn tulevaisuutta. Pohdin tässä luvussa tutkimusmenetelmiä sekä tutkimuksen etiikkaa ja luotettavuutta, millä perusteella olen valinnut käyttämäni menetelmät, mitä pyrin niillä todentamaan sekä mihin tutkimuksen pohdinta perustuu. Luvun lopussa pohdin, miten varmistin tutkimusetiikan toteutumisen sekä onko opinnäyteyöni tulokset luotettavia.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelminä on strukturoitu kysely sekä teemahaastattelut, jotka toteutin ryhmähaastatteluina videoneuvottelulaitteen avulla. Strukturoidun kyselyn teetin ammattiliitto Tehyyn viimeisen puolen vuoden aikana liittyneille alle 35-vuotiaille varsinaisille jäsenille, jotka ovat siis työelämässä mukana olevia nuoria aikuisia. Tutkimuksen toteutettiin kahdella eri tutkimusmenetelmällä, sähköisellä kyselytutkimuksella sekä teemoitetulla ryhmähaastattelulla. Sähköisen kyselytutkimuksen esitetasin Nuori tehyläinen -koulutuksessa huhtikuussa 2015. Koulutuksen osallistujat saivat kommentoida kysymyksen asettelua sekä kysymyksiä, ovatko ne realistisia ja relevantteja. Osallistujat olivat samaa ikäluokkaa kuin todellinen kohderyhmä tulisi olemaan. Osallistujat antoivat hyviä kehitysehdotuksia kyselylomakkeen kehittämiseen, mikä osoittautui erittäin tärkeäksi osaksi opinnäytetyön tekemistä ja kyselytutkimuksen tulosten luotettavuuteen.

Sähköisen kyselytutkimuksen vastaajiksi valikoitui 1.12.2014–31.5.2015 välillä Tehyyn varsinaiseksi jäseneksi liittyneet alle 35-vuotiaat. Heitä oli 1 115, joista 12,3 % vastasi kyselyyn. Sähköinen kyselytutkimus oli auki vastaajille kaksi viikkoa kesä-heinäkuun 2015 vaihteessa. Vastaajien keski-ikä oli 22,8 vuotta. Vastaajien kesken arvottiin Tehyn bluetooth-kaiuttimia, jonka arvon totesin olevan sen verran vähäinen, ettei sen voida katsoa vaikuttaneen vastaajien vastausprosenttiin. Vastaajat pysyivät anonyymeinä, koska jokainen sai jättää yhteystietonsa erillisellä lomakkeella, jos halusi osallistua kaiutinarvontaan. Niille, jotka eivät olleet vastanneet ensimmäisen viikon aikana, lähetettiin muistutusviesti. Vastaajista 88 % oli naisia ja 12 % miehiä. Kyselytutkimuksen vastaajista 15,5 % oli toisen asteen tutkinnon ja 84,5 % oli ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita.

Ryhmähaastattelun etuja ovat tiedon nopea saanti samanaikaisesti usealta vastaajalta, useat pitävät sitä helpompana tiedonhankintamenetelmänä kuin yksilöhaastatte-

lua. Ryhmähaastattelussa etuna esiin nousee myös taloudellisuus, verrattuna samaan määrään tehtyjä yksilöhaastatteluita, niin ajallisesti kuin rahallisesti. Ryhmähaastattelun haittana on pidetty sitä, että haastatteluun kutsutut eivät välttämättä saavu paikalle. Ryhmädynamiikka ja valtasuhteet määrittävät paljon, kuka keskustelua johtaa ja mitä ryhmässä sanotaan. Hankalaa on se, jos ryhmässä on yksi tai kaksi, keskustelua dominoivaa. Tällöin on haastattelijan huomioitavat muut osallistujat ja pyytää kommentteja heiltä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 83.)

Sähköisen kyselytutkimuksen perusteella teemoitin ryhmähaastattelut, joiden kohde-ryhmänä olivat Tehyn vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat alle 40-vuotiaat toimijat. He toimivat mm. ammattiosaston hallituksessa, luottamusmiehinä tai työsuojeluvaltuutettuina. Lähestyin sähköpostilla noin tuhatta toimijaa, joista vajaa 100 ilmoitti haluavansa osallistua haastatteluun. Haastattelun aiheena oli: Miten ammattiliittojen toimintaa tulee kehittää, miten saamme nuoria aikuisia mukaan toimintaan. Nuoret aikuiset kokivat aiheen, tärkeänä, koska heidän kokemuksena olivat samansuuntaisia. He myös halusivat päästä vaikuttamaan siihen, minkälainen Tehy on tulevaisuudessa. Kriteerinäni oli, että haastatteluihin osallistui toisen asteen tutkinnon suorittaneita, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita ja muutamia, jotka olivat valmistuneet tai opiskelivat tällä hetkellä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Toisena kriteerinä haastatteluun osallistumisella oli se, että pyrin saamaan näkemyksiä maanlaajuisesti, koska oletus oli, että maantieteellinen sijainti vaikuttaa vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtöön.

Tehyn nuoret aikuiset valikoituivat tutkimuksen kohteeksi, koska työskentelen Tehyssä järjestöasiantuntijana, vastaten jäsenhankinnasta, sen kehittamisestä ja koordinoinnista. Kokemukseni Tehyssä työskennellessäni on se, ettei ns. järjestöllistä tutkimusta Tehyn vapaaehtoistoiminnasta tehdä tarpeeksi ja siksi koimme esimieheni kanssa tämän olevan hyvä opinnäytetyön tutkimuskohde. Tehy on opinnäytetyön tilaaja. Tehy haluaa selvittää, miten toimintaa tulee kehittää ja miten nuoret innostuvat lähtemään toimintaan mukaan. Opinnäytetyöni tuloksista saadaan suuntaa antavia vastauksia siihen, miten Tehyn toimintaa tulee muuttaa, ollaanko siihen tyytyväisiä nykyisellään vai olisiko osallistumismahdollisuuksia oltava aiempaa enemmän ja toimintatavoissa oltava myös heikommin sitoutuville mahdollisuuksia osallistua. Opinnäytetyö ei anna kaikkia ammattiliittoja kattavaa vastausta siihen, mihin suuntaan

vapaaehtoistoimintaa täytyy tulevaisuudessa kehittää. Opinnäytetyötä pystytään kuitenkin yleisesti soveltamaan eri ammattialoihin suuntautuneille ammattiliitoille siinä miten uuden sukupolven nuoret aikuiset, suhtautuvat ammattiliiton toimintaan, kun halua osallistua ei ole enää tullut niin sanotusti äidinmaidon mukana.

3.1 Tutkimusmenetelmät, aineiston keruu ja analyysi

Tutkimuksessa oli perusteltua käyttää kyselytutkimusta sekä ryhmähaastatteluja, koska kohderyhmät ovat erilaiset. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon vastauksia juuri liittyneiltä nuorilta aikuisilta kyselyyn, jonka avulla teemoitettiin haastattelut ja tuotettiin uusia näkökulmia vapaaehtoistoimintaan sekä luottamustehtävien ohjaamiseen ja motivointiin. Opinnäytetyössä ryhmähaastattelujen kautta pyrittiin syvempään ymmärrykseen, koska haastateltavat olivat valikoitu joukko toiminnassa mukana olevia alle 40-vuotiaita tehyläisiä. Ryhmähaastatteluja toteutettiin neljä kappaletta, joissa haastateltavia oli kolmesta kuuteen henkilöä.

Strukturoidun kyselyn puolesta puhui se, että kohderyhmä oli iso. Kyselyn kohderyhmänä olivat viimeisen puolen vuoden aikana liittyneet varsinaiset jäsenet. Näin saatiin helpolla ja taloudellisesti kerättyä tietoa juuri ammattiliittoon liittyneiden jäsenten näkemyksistä. Kohderyhmänä hiljattain varsinaiseksi jäseneksi liittyneet, alle 35-vuotiaat olivat mielenkiintoinen ryhmä, ja koska he ovat päättäneet liittyä ammattiliittoon, ja koska suuri osa kohderyhmän verrokeista ei liity ammattiliittoon lainkaan. STTK:n (2014) kansalaisten näkökulmia ammatillisesta järjestäytymisestä - tutkimuksesta selviää, että alle 35-vuotiaista 28 % ei kuulu ammattiliittoon eikä työttömyyskassaan ja 15 % kuuluu ainoastaan työttömyyskassaan. Tutkimuksen otos edustaa täysi-ikäisiä suomalaisia iän ja sukupuolen mukaan painotettuna, joten luku on yleistettävissä suomalaisiin alle 35-vuotiaisiin nuoriin aikuisiin. Opinnäytetyön kysymykset rakentuivat siten, että nuoret aikuiset pystyivät vastaamaan niihin omien kokemusten ja mielikuviansa mukaisesti. Toinen tutkimusmenetelmä, teemoitettu ryhmähaastattelu perustuu edellä tehtyyn kyselytutkimukseen, jonka avulla syvennetään ymmärrystä nuorten aikuisten halukkuudesta olla mukana vapaaehtoistoiminnassa sekä kehitysehdotuksista Tehylle.

Opinnäytetyössäni sähköinen kysely tehtiin, jotta pystyin todentamaan oletuksia, joita ammattiyhdistysliikkeellä on olemassa nuorista aikuisista. Oletus oli, että nuoria aikuisia ei kiinnosta ammattiyhdistystoiminta eikä vapaaehtoinen toimiminen ammattiliittojen toiminnassa. Näin ollen sähköisen kyselytutkimuksen tulokset perustuivat kvantitatiiviseen eli määrällisiin tuloksiin. Tällä tavoin sain tulkittua ja kuvattua numeraalisesti strukturoidun kyselytutkimuksen tulokset, koska kysymykset tutkimukseen oli asetettu niin, että niistä pystyi hakemaan eri luokitteluita, vertailuja, syy-seuraussuhteita sekä numeraalisia tuloksia. Kvalitatiivinen menetelmä kvantitatiivisen tutkimuksen rinnalla ja jatkona ryhmähaastatteluja analysoitaessa toimi hyvin, koska tällöin pyrin ymmärtämään ominaisuuksia, laadullisia kokonaisuuksia sekä merkityksiä suuremmissa mittakaavassa. (Määrällinen tutkimus 2016.; Hirsjärvi ym. 2009, 134-135.)

Ryhmähaastattelussa vuorovaikutustilanne on hyvin erilainen kuin yksilöhaastattelua tehdessä. Ryhmäkeskustelussa osallistujat muodostavat kollektiivisesti jaettua ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista, käsityksistä ja uskomuksista, mikä edellyttää mielipiteiden ja ajattelutapojen vertailua. Näkemyksiä perustellessaan tulee puhujan ottaa huomioon muiden osallistujien mielipiteitä, oli hän niistä sitten samaa mieltä tai ei. Haastattelijan rooli vuorovaikutuksen ohjaajana ryhmähaastattelussa oli vähäisempi, kuin yksilöhaastattelussa ja tämä mahdollistaa tutkia termejä, käsitteitä, hahmottamistapoja ja argumentaatioita, joiden puitteissa aina ko. ryhmä toimii ja ajattelee kulttuurisena ryhmänä. (Pietilä 2010, 215.) Ryhmähaastattelutilanteet olivat erilaisia, riippuen jo ryhmän koosta ja siitä missä osallistuja fyysisesti oli. Ryhmähaastatteluun osallistuneet eivät kokeneet ongelmana sitä, että haastattelut toteutettiin videon välityksellä eli osallistujat olivat eripuolilla Suomea Tehyn aluetoimistojen tiloissa ja he kommunikoivat muiden haastateltavien kanssa kameran avulla. Enemmän voisi todeta, että haastateltavat toivoivat enemmän tällaisia vaikuttamismahdollisuuksia, joihin he pystyvät vaivatta osallistumaan omalta paikkakunnaltaan arkisin. Yksi ryhmähaastatteluista toteutettiin osallistujien peruutusten vuoksi ilman videoneuvottelulaitetta, mutta tämä ei muuttanut haastattelutilannetta mitenkään vaan haastattelu videoitiin tallennuksen vuoksi. Osassa haastattelussa ryhmä oli hyvin dynaaminen, keskustelu soljui eteenpäin ja temasta toiseen siirtyminen sujui luontevasti, kun taas osa haastatteluista vaati haastattelijalta enemmän kysymysten esittämistä ja haastattelun eteenpäin vientiä.

On todettu, ettei kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta tule sekoittaa keskenään, mutta nykypäivänä tässä on alettu nähdä vaihtoehtoja toisiaan täydentävänä kokonaisuutena. On todettu, että samassa tutkimuksessa voi olla useammantyyppisiä ongelmia ja näin ollen voidaan käyttää useita eri menetelmiä. Kvantitatiivisia menetelmiä, kuten kyselylomakkeita käytetään kun halutaan tietoa jonkun ilmiön laajuudesta ja voimakkuudesta, kun taas kvalitatiivista tutkimusta silloin kun halutaan selvittää käyttäytymisen merkitystä ja sen konteksti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27.) Täydennystä on kuvattu seuraavasti, kvantitatiivinen vaihe on kvalitatiivisen vaiheen edellä, eli esimerkiksi kvantitatiivinen kyselytutkimus voi luoda perusteet sille, miten saada vertailevia kokonaisuuksia kvalitatiiviseen haastatteluun. Kvantitatiivisen tutkimuksen sanotaan käsittelevän numeroita ja kvalitatiivisen merkityksiä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että nämä olisivat vastakohtia toisilleen, vaan merkityksien ja numeroiden pikemmin ollessa vastavuoroisesti toisistaan riippuvaisia. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2009, 137.)

Taulukossa kaksi on kuvattu ryhmähaastatteluun osallistuneiden taustatiedot. Nuorin haastateltava oli 23-vuotias ja vanhimmat olivat noin 40-vuotiaita. Haastattelutilanteiden videotallenteet ovat haastattelijan hallussa. Materiaali hävitetään toukokuussa 2016, kun opinnäytetyö on valmis. Haastateltavien keski-ikä oli 31,5 vuotta, joka oli noin kymmenen vuotta enemmän kuin sähköiseen kyselyyn vastanneiden. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että kyselyn vastaajat ja haastateltavat ovat hyvin eri elämäntilanteissa, joka asettaa oman haasteensa vastausten tulkinnalle sekä johtopäätösten tekemiselle. Iän vaikutus saattaa olla merkittävä tekijä Tehyn vapaaehtoistoiminnan kiinnostavuutta pohdittaessa ja siihen miten vaikuttaviksi omaan elämäntilanteeseen ammattiliiton tarjoamat mahdollisuudet koetaan.

Taulukko 2. Haastateltavien taustatiedot.

TAUSTATIEDOT	
Keski-ikä	31,5v
Naisia	17
Miehiä	2
KOULUTUS	
Toisen asteen koulutus	6
Ammattikorkeakoulututkinto	12
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto	1
Opiskelee ylempää ammattikorkeakoulututkintoa	3
LUOTTAMUSTEHTÄVÄ	
Ammattiosaston puheenjohtaja	2
Ammattiosaston hallituksen jäsen	9
Ammattiosaston hallituksen varajäsen	5
Pääluottamusmies	1
Luottamusmies	2
Varaluottamusmies	1

Teemahaastatteluiden työstäminen on mielenkiintoinen, mutta samalla työläs ja ongelmallinen prosessi, koska aineiston runsaus ja elämänläheisyys tuovat siihen oman sävynsä. Analyysin tärkeimpiä kohtia ovat aineiston purkaminen, litterointi, aineiston purkaminen teema-alueittain, aineiston lukeminen ja analyysin vaiheet. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136–139.) Kirjasin haastattelutilanteissa muistiin teemoihin liittyvät kommentit ja havainnoin haastateltavia. Samalla kirjasin usein toistuvia ilmiöitä ylös tässä vaiheessa, mikä helpotti aineiston litterointia. Litteroin valikoidusti haastatteluis- ta saadun aineiston, poimin aineistosta teemoihin liittyvät kokonaisuudet sekä aiheeseen liittyvät puheenvuorot kirjalliseen muotoon. Luin aineiston useaan kertaan läpi, kirjasin toistuvia ilmiöitä ylös, tiivistin samanlaisia kokonaisuuksia yhdeksi kokonaisuudeksi sekä teemoitin aihealueet, jotka toistuivat aineistomassassa. Tämä edesauttoi johtopäätösten muodostamista sekä vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja luomaan näkemyksiä, joiden avulla Tehyn vapaaehtoistoimintaa tulee kehittää.

Merkitysanalyysi voidaan toteuttaa niin, että lopputuloksena on merkitysten etsiminen ad hoc -menetelmänä eli tutkijalla ei ole mitään erikseen valittua analyysimenetelmää, vaan hän poimii huomiot parhaaksi katsomallansa tavalla saadakseen merkitykset esiin. Merkitysten tuottamiseen on paljon erilaisia tapoja, mutta opinnäytetyössäni käytettyjä ovat toistuvuuksien ja teemojen etsintä, tarkastelu siitä, mitkä ilmiöt ja asiat esiintyvät yhdessä sekä vertailujen ja kontrastien pohtiminen. (Hirsjärvi ym. 2008, 136-138). Laskeminen on yksi yksinkertaisimmista analyysimuodoista. Laadullista aineistoa voidaan hyvin analysoida määrällisillä menetelmillä. Laatu ja määrä voivat olla mukana kvalitatiivisessa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineistomassa, joka ryhmähaastattelujen perusteella syntyi, analysoitiin teemoittamalla sekä laskemalla eri ilmiöitä ja kokonaisuuksia, joita aineistomassasta nousi esiin. Opinnäytetyössäni ei ollut yhtä analyysitapaa vaan halusin nostaa merkitykset esiin ad hoc-menetelmällä. Tämän jälkeen tyypiteltiin kokonaisuuksia, jonka avulla pystyin menemään hieman pidemmälle kuin teemoituksen avulla. Koska tyypittely oli laajempaa, pystyin nostamaan yksityiskohtaisempia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia esiin, joita teemojen alta tyypittelyllä syntyi. Näiden johtopäätösten kautta syntyi ammattiliittojen vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudesta ja sen kehittämisestä SWOT-analyysi, jonka avulla toimintaa voidaan lähteä kehittämään sekä muuttamaan siihen suuntaan, johon nuoret aikuiset toivovat Tehyn toiminnan suuntautuvan.

3.2 Strukturoitu kysely

Valitsin sähköisen kyselyyn olettamuksia oikeaksi tai vääräksi osoittavia kysymyksiä. Kyselylomakkeen (liite 1) alussa olen kartoittanut taustakysymyksiä, joihin tutkittavien oli helppo vastata: ikä, sukupuoli ja koulutus. Nämä toimivat hyvinä lämmittelykysymyksinä varsinaiseen aiheeseen ja toimivat hyvinä selittävinä muuttujina. Hyvässä kyselylomakkeessa näiden kysymysten jälkeen tulevat helpot kysymykset, joissa ei ole vielä arkoja aiheita vaan näillä johdatellaan sitä kohti. Valli (2007, 103–104.) on todennut, että kyselyn ensimmäisessä vaiheessa on luotava tutkittavan ja tutkijan

välille luottamuksellinen suhde, lomakkeessa on pystyttävä osoittamaan kyselyn tärkeys ja mielekkyys, ennen kuin siirrytään tutkimuksen kannalta oleellisiin aihealueisiin ja kysymyksiin.

Kyselylomaketutkimukselle on monta vaihtoehtoista toteutustapaa. On posti- tai kirjekysely, joka on vanha ja perinteinen tapa. Nykypäivänä paljon käytetty sähköposti- ja internet-kyselyitä, joiden etuna on taloudellisuus ja se, ettei aineistoa tarvitse erikseen syöttää analyysimenetelmään. Lisäksi menetelmän etuna on, että nuoremmat henkilöt suhtautuvat tähän menetelmään positiivisemmin kuin vanhat. Opinnäytetyön kannalta internetissä toteutettu kysely oli kohderyhmän kannalta ainut soveltuva menetelmä, koska kohderyhmää olisi ollut hankala tavoittaa näin laajasti esimerkiksi henkilökohtaisesti tapaamalla tai tavoittaa heitä vastaamaan puhelinkyselyllä kyselyyn. (Valli 2007, 106-111.)

Kyselylomake on yksi perinteisistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa. Kyselylomakkeella on kuitenkin paikkansa, kun kohderyhmän on määrällisesti suuri. Sillä tavoittaa helposti ja nopeasti paljon ihmisiä sekä kysymyspatteristo voi olla laaja ja sen voi rakentaa vuorovaikutukselliseksi, niin, että vastaaja pystyy valitsemaan itseään lähellä olevat vastaukset. (Hirsjärvi ym. 2009, 195; Kuula 2011, 174; Valli 2007, 102-103.) Opinnäytetyön kyselylomake oli rakennettu siten, että se on mahdollisimman helppo vastata. Kyselyssä oli 19 kysymystä, joihin vastaajan oli kätevää ja nopeaa vastata. Laadin ainoastaan sellaisia kysymyksiä, joissa oli vastausvaihtoehdot valmiina, jotta sen takia, että kysely on vastaajalle mahdollisimman helppo sekä helpottaakseni analysointivaihetta.

Sähköisen kyselyn tavoitteena oli osoittaa toimintaympäristössä vahvaksi miellettyjä olettamuksia oikeiksi tai päinvastoin, vääriksi olettamuksiksi sekä hakea vastauksia tutkimuskysymyksiini. Esimerkkinä olettamus siitä, ettei nuoria aikuisia kiinnosta vapaaehtoistoiminta ja se, ettei heitä kiinnosta toimiminen nimenomaisesti Tehyssä, olivat kokonaisuudet, jotka nostin kyselylomakkeeseen sen perusteella, että tämä on niin vahva kokemus toimintaympäristössä. Halusin selvittää nuorten aikuisten näkemyksiä myös siitä, mitä he odottavat Tehyltä, mitkä asiat motivoivat heitä olemaan vapaaehtoistoiminnassa mukana sekä mikä koetaan esteeksi osallistumismahdollisuuteen. Kysyin vastaajilta myös sitä, että olisivatko he kiinnostuneita toimimaan va-

paaehtoisena, jos eivät tällä hetkellä ole toiminnassa mukana. Päädyin sähköiseen kyselyyn, koska uskoin sen olevan kohderyhmää, juuri jäseneksi liittyneitä, parhaiten motivoiva sekä tavoittava menetelmä. Tämä osoittautui oikeaksi päätökseksi, koska sain vastauksia nopealla aikataululla opinnäytetyöni tueksi ja sain teemoitettua ryhmähaastattelut.

Valli (2007, 115–117) toteaa, että kyselylomakkeeseen on järkevää sijoittaa erilaisia mitta-asteikkoja suuren ryhmän vastatessa, jotta tuloksia on helpompi käsitellä. Opinnäytetyössäni käytin Likertin asteikkoa, koska useat kysymykset ovat mielipide tai asennekysymyksiä. Opinnäytetyössä käytössä oli vastausvaihtoehdot 1-5, jotka ovat merkitty seuraavasti 1= erittäin tärkeää ja 5 = ei lainkaan tärkeää. Lisäksi kyselylomakkeessa oli, en osaa sanoa -vastausvaihtoehto. Hyvä valinta kyselylomakkeeseen oli valmiit vaihtoehdot, jotka luotiin kuviteltujen vastausten pohjalta. Pohdin ennakolta mielikuvia vastausvaihtoehdoista. Opinnäytetyössäni käytin valmiita vaihtoehtoja kartoittaessani tutkittavien tutkintoa ja työtehtäviä, listasin näistä valmiiksi kokonaisuuksiksi suurimmat ryhmät, joissa Tehyn jäsenet työskentelevät. Lisäsin vaihtoehdon muu, mikä? kysymysten perään, jos ei omaa tutkintoa tai työtehtävää valikosta löytynyt. Valmiita vaihtoehtoja käytin myös muun muassa kartoittaessani osallistumisaktiivisuutta vapaaehtoistoimintaan, sekä vapaaehtoistoiminnan rooleja kysyessäni sekä selvittäessäni minkälaisessa vapaaehtoistoiminnassa kyselyn vastaajat ovat. Opinnäytetyössäni en käyttänyt avoimia kysymyksiä kyselytutkimuksessa, koska vastaukset ovat työläitä analysoida ja se ei ole tarkoituksenmukaista tässä kohtaan tutkimusta.

3.3 Teemahaastattelu

Yleisesti teemahaastattelun teemat tulevat valitettavasti ilmasta tai teorioista, opinnäytetyössäni teemat (liite 2) perustuvat kyselylomakkeeseen saatuihin vastauksiin sekä tarkentaviin teemoihin. Kyselyn perustuessa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, näin ollen myös haastattelut perustuvat näihin. Opinnäytetyössä teemahaastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Koen, että tämä oli käyttökelpoinen menetelmä, koska alle 40-vuotiaat vapaaehtoiset aktiivitoimijat ovat samassa tilanteessa, työura on alkupuolella, perheen perustaminen tai pikkulasten kanssa eläminen vie oman

aikansa ja kiinnostus ammattiliiton toiminnan kehittämiseen on olemassa. Ryhmähaastattelussa haastattelijat ei ole niinkään haastattelijat vaan tehtävänä on aikaansaada keskustelua ja helpottaa sitä. Haastattelijan kuuluu kuitenkin huolehtia, että teemahaastattelun kaikki teemat tulevat ryhmähaastattelun aikana käytyä läpi. Tämä on helppo ja edullinen tapa tavoittaa näin paljon haastateltavia. (Eskola & Vastamäki 2007, 34; Hirsjärvi & Hurme 2008, 61-62.) Ryhmissä toteutettavat haastattelut puhuivat myös puolestaan helppoutensa sekä tehokkuutensa kannalta, sillä aluetoimistojen tiloissa toteuttamalla pystyin aktivoimaan osallistujia mahdollisimman pienellä vaivalla.

Teemahaastattelun tavoitteena oli kartoittaa, miten ja miksi nuoret aikuiset lähtevät Tehyn vapaaehtoistoimintaan mukaan, mikä motivoi olemaan mukana, mitä vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen merkitsee sekä miten he aktivoivat muita nuoria aikuisia Tehyn vapaaehtoistoimintaan. Viimeisenä teemana nuoret aikuiset saivat ideoida Tehyn vapaaehtoistoimintaa vuonna 2025, mikä on muuttunut silloin tähän päivään verrattuna ja mitkä asiat ovat toisin, mikä silloin motivoi olemaan mukana. Teemat ryhmähaastatteluissa olivat seuraavat:

1. Järjestäytyminen ja aktiivitoimintaan mukaan lähtö
2. Vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen ja motivaatio?
3. Tehyn toiminta ja nuorten aikuisten motivointi
4. Tehy/ yhdistys- ja vapaaehtoistoiminta 2025

Ensimmäinen teema, järjestäytyminen ja aktiivitoimintaan mukaan lähtö, keskittyi siihen, miten nuoret aktiivitoiminnassa mukana olevat henkilöt ovat lähteneet mukaan toimintaan, järjestäytymisen merkitykseen, siihen, mikä oli tärkeää, että on mukana Tehyn toiminnassa. Teemassa pohdittiin, onko nuoria työkavereita helppo houkutella ammattiliiton jäsenyyteen sekä onko ammattiliittotoiminta tarpeellista nuorten aikuisten mielestä.

Toinen teema keskittyi vapaaehtoistoiminnassa mukana olemiseen sekä motivaatioon. Keskusteltiin, mikä motivoi lähtemään mukaan ja toimimaan vapaaehtoisesti ammattiliittotoiminnassa. Pohdittiin näkökulmia siihen, mikä saa jaksamaan töiden päälle lähtemään kokouksiin ja tapahtumiin. Keskusteltiin palkkioista, jota haastatel-

tavat saavat ja ovatko ne motivaattoreita toimintaan mukaan lähtöön. Teemassa nostettiin esiin perhetilanne ja sen vaikutukset vapaaehtoistoiminnassa mukana oloon sekä miten aktiivitoimijat mieltävät toimimisen Tehyssä, onko se vapaaehtoistoimintaa, harrastus vai jotain muuta sekä sitä miten muut, kuten läheiset, työkaverit jne. mieltävät Tehyn toiminnassa mukana olemisen.

Kolmas teema, Tehyn toiminta ja nuorten aikuisten motivointi, nousi esille sähköisen kyselyn perusteella. Kyselyn vastauksissa, korostui se, ettei Tehyyn vastaliittyneitä alle 35-vuotiaita kiinnosta toimiminen Tehyssä eikä juuri muussakaan vapaaehtoistoiminnassa. Haastatteluissa pohdittiin, mitä Tehyn tulisi tehdä toisin, jotta saisimme heidät kiinnostumaan sekä vaihdettiin kokemuksia siitä, onko aktiivitoimijoilla sama kokemus työpaikoillaan. Kyselyn perusteella esiin nousi myös se, että osaa vastaajista kiinnostaisi toimiminen projektiluontoisesti. Haastateltavat miettivät, onko heidän ammattiosastoissaan tämä mahdollista ja jos ei ole, niin miksi ei. Haastattelussa nostettiin esiin odotuksia Tehylle ammattiliittona, miten toimintaa tulisi kehittää, että nuoret aikuiset kiinnostuisivat toiminnasta.

Neljäs teema oli Tehy/yhdistys- ja vapaaehtoistoiminta vuonna 2025. Haastateltavat pohtivat, mitä muutoksia toimintamalleihin on tehtävä, että toiminta uudistuu ja nykyaikaistuu. Millainen on Tehy vuonna 2025, millaista kehitystä tulisi välttää sekä mikä on haastateltavien mielestä tärkein tavoite, johon tulisi vuoteen 2025 mennessä pyrkiä.

Haastattelun teemarungon rakentamisen voi määritellä sisältävän kolmentasoisia teemoja. Ylimmällä tasolla ovat laajat teemat, aihepiirit, joista on tarkoitus keskustella. Toisella teemalla on tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla varsinaista teemaa voidaan pilkkoa helpommin vastattaviksi kysymyksiksi. Kolmannella tasolla sijaitsevat hyvin yksityiskohtaiset kysymykset, jotka otetaan käyttöön, jos aiemmat kysymykset eivät ole tuottaneet vastauksia. Haastattelijan tulee varautua kaikkeen. Opinnäytetyön aineiston keruumenetelmänä noin viiden hengen ryhmissä tehtävä teemahaastattelu voi tulla olemaan mitä tahansa. (Eskola & Vastamäki 2007, 37.) Haastattelutilanteissa kerroin haastateltaville teemahaastattelun tarkoituksen ja toivomuksen, että he keskustelevat itsenäisesti annetuista teemoista, esitin haastateltaville teemat, joista keskustelua syntyi ja esitin tarpeen mukaan tarkentavia kysymyksiä. Osassa haas-

tattelutilanteissa keskustelu soljui sujuvasti eteenpäin ja suunnitellut kysymykset saivat vastauksen jo ennen kysymyksen esittämistä. Haastateltavat osallistuivat keskusteluun aktiivisesti ja teemat käsiteltiin perusteellisesti läpi, haastateltavat kokivat teemat tärkeinä ja he olivat pohtineet itse samoja asioita.

3.4 Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyö on muodostunut toimintaympäristöstä nousseen, nuoria aikuisia ei kiinnosta ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta, olettamukseen. Olettamukseen perustuen tein sähköisen kysely, jolla selvitettiin juuri jäseneksi liittyneiden kokemuksia. Kyselyn perusteella teemoitin ryhmähaastattelut, jolla selvitin Tehyn vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien nuorten aikuisten kokemuksia, näkemyksiä ja tunnelmia toiminnasta. Järjestöasiantuntijana työskennellessäni olen kohdannut perusolettamuksen, ettei nuoria kiinnosta vapaaehtoistoiminta, todeksi omassa työssäni ja näin ollen koen, että opinnäytetyön aihe oli relevantti tähän ajankohtaan sekä yhteiskunnalliseen tilanteeseen nähden. En kuitenkaan usko, vaikka itse työskentelen Tehyssä, että tämä olisi vaikuttanut opinnäytetyön vastauksiin tai asiasisältöihin. Opinnäytetyöni ohjattiin Humanistisen ammattikorkeakoulun taholta. Tulokset, johtopäätöksen ja toimenpideehdotukset nousevat kyselyn sekä haastattelujen perusteella saaduista vastuksista, joita pohdin jäljempänä, miten ja millä tavoin Tehy voi käyttää niitä hyödykseen toiminnan kehittämisessä.

Tutkimusetiikka on opinnäytetyössäni todella tärkeä kokonaisuus, ammattiliittoon kuulumisen on henkilötietolaissa määritelty arkaluontoiseksi tiedoksi, joten kyselyyn vastaajien ja haastateltavien henkilöllisyys ei missään tapauksessa saa tulla ilmi tutkimustuloksista tai johtopäätöksistä. Tutkimuseettisesti tärkeää on tiedottaminen tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä aineistonkeruutavasta kahdella tavalla, jotka olivat sähköinen kysely ja teemahaastattelut. Opinnäytetyössä haastateltavien suostuminen haastatteluun oli helppo tulkita, koska haastateltavat saapuivat itse konkreettisesti haastattelupaikalle. Haastateltavat saivat haastattelun alussa tiedon, että haastattelutilanteesta voi poistua koska vain ja ettei heidän henkilöllisyytensä paljastu missään kohtaan opinnäytetyöprosessia. (Kuula 2011, 102; Hirsjärvi 2009, 25.)

Tietosuojaja, joka on opinnäytetyössäni todella isossa roolissa, tarkoittaa yksityisyyden suojaaja henkilötietoja käsiteltäessä. Tällä määrittelyllä tietosuojaja on yläkäsite yksityisyyden suojaajalle. Tämän tarkoituksena on suojata tietojen kohteena olevan ihmisen etuja, oikeuksia ja yksityisyyttä lainsäädännöllisin ohjaukskeinoin. Informoin haastateltavia jo haastattelukutsussa, että paikalla tulee olemaan muitakin ammattiliiton vapaaehtoistoimijoita. Tämä ei ollut ongelma tehyläisten kesken, mutta tutkimusetiikan kannalta merkittävä ja huomioitava seikka. (Kuula 2011, 77.)

Isona kysymyksenä oli, miten viimeisen puolen vuoden aikana liittyneet alle 35-vuotiaat aktivoituvat vastaamaan kyselyyn. Miten saan motivoitua heidät katsomaan asiaa omasta näkökulmastaan ja vastaamaan kyselyyn omien kokemusten pohjalta, eikä niin, että olen ohjannut vastauksia liikaa saatekirjeessä? Millä tavoin voin aktiivoida vastaajia, mahdollisesti palkinnolla? Onko tämä eettistä, saanko relevantteja vastauksia, jos palkinto on liian hyvä? Onko vastausprosentti tällöin palkinnon ansiota vai sen, että vastaajat kokevat tutkimuksen tärkeäksi ja haluavat olla osa sitä? On todettu, että mitä suurempi riski tutkimukseen sisältyy, sitä enemmän on annettava ennalta tietoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Teemahaastattelut toteutin reilun kahden viikon aikana ja kirjoitin muistiinpanoja jo haastattelujen aikana sekä litteroin valikoidusti haastattelut mahdollisimman pian toteutuksen jälkeen, tein huomion, että aineisto alkoi kylläntyä eli toistamaan itseään. Haastateltavien kokemukset olivat hyvin samansuuntaisia ja he toistivat jo esiin tulleita asioita. Tästä huolimatta, toteutin sovitut neljä haastattelua, koska koin, että haastatteluun osallistuvat kokivat tärkeänä päästä vaikuttamaan Tehyn toimintaan. Koin tämä myös edistävän tutkimuksen luotettavuutta, koska tulokset ovat samansuuntaisia. Tutkimusetiikkaa ja luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyössä toteutettuun kyselyyn sekä haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä siitä saatu palkkiota. Kyselyyn osallistuneet osallistuivat arvontaan ja haastatteluun osallistuneet saivat pienen Tehy-tuotteen muistoksi osallistumisestaan, joten nämä eivät olleet motiivi osallistumiselle.

4 AMMATTILIITOT MURROKSESSA

Pohdin tässä luvussa sitä millaisessa muutoksessa ammattiliitot ovat ja millä tavoin nuoret aikuiset suhtautuvat vapaaehtoistoimintaa, kiinnostaako heitä toimiminen vapaaehtoisena, mikä motivoi, kannustaa olemaan mukana ja mitkä ovat Tehyn vahvuudet, heikkoudet sekä uhat ja mahdollisuudet kehittää vapaaehtoistoimintaa. Kasvio (2014, 11-12) toteaa, että työelämä, saatikka ammattiliitot, eivät vastaa niihin kohdistuviin odotuksiin. Työelämä on murroksessa, työ koetaan tärkeäksi osaksi ihmisten ajankäyttöä. Työskennellessämme olemme vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja koemme osallistuvamme vahvasti hyvinvointivaltion ylläpitämiseen. Erityisesti työn merkitys korostuu silloin, kun joudumme siitä pois vasten tahtoamme. Tämä heijastuu vahvasti muihin elämän alueisiin. Teollisuusmaana tunnetun Suomen talouskasvu on heikentynyt selvästi aiempiin vuosikymmeniin nähden eikä uusi kasvu synnytä työpaikkoja enää samalla tavalla.

Työelämä on ollut isossa muutoksessa vuonna 2007 puhjenneesta finanssikriisistä ja sen seurauksena syntyneen taantumän jälkeen taloutta on yritetty elvyttää julkisella velalla, mutta huonosti siinä onnistuen. Entistä useammin ihmiset joutuvat tyytymään epävarmoihin ja heikosti palkattuihin tehtäviin, kuilu huonossa ja hyvässä työmarkkina-asemassa olevien kesken on syventynyt. (Emt., 12–13.) Ammattiliitot ovat perustettu vahvan teollisuuskasvun aikaan ja toimintatavat ovat useasti peräisin siltä aikakaudelta. Nykyisillään ammattiliitot eivät pysty vastaamaan osa-aikaisessa työssä, määrä-aikaisissa työsuhteissa tai heikosti menestyvillä aloilla olevien tarpeisiin. Kärjistettynä instituutiot palvelevat vakituudessa, kokopäiväisessä työssä olevien asemaa samalla tavalla kuin menneinä vuosikymmeninä.

Opinnäytetyön ryhmähaastattelujen perusteella kaivataan uusia toimintamalleja mm. viestintään ja vuorovaikutukseen jäsenistön kanssa. Nykypäivänä toivotaan, että toiminta olisi solidaarisempaa sekä monimuotoisempaa. Ammattiliitoilla on edessään vakavasti otettava muutos, jotta ne säilyttävät asemansa tulevaisuudessa. Toimintaa on uudistettava, oltava vuorovaikutuksessa jäsenten ja jäseniksi haluavien kanssa. Salmi (2015, 34–36) toteaa, että on hankittava uusia keinoja, kuten sosiaalinen me-

dia, jolla pystymme tavoittamaan uusia sukupolvia ja herättämään halun vaikuttaa yhteisiin asioihin. Nykyään kommunikaatio voi olla läpeensä kaksisuuntaista muusakin kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, sellaiset organisaatorakenteet, jossa vuorovaikutus perustuu yhdensuuntaiseksi, olisi purettava ja tuotava tilalle uusia mahdollisuuksia. Hyvänä esimerkkinä uudenaikaisesta vaikuttamisesta sosiaalisessa mediassa voidaan nostaa esiin kahden sairaanhoitajan perustama facebook-ryhmä. Sairanhoitajat pois palkkakuopasta ryhmä, joka muutamassa päivässä houkutteli sivustolle useita tuhansia tykkääjiä. He saivat tärkeälle asialle paljon huomioita valtakunnan mediaa myöten. He eivät uskoneet itse, että ryhmä saisi niin paljon huomiota ja tällä hetkellä ryhmässä on reilut 17 000 tykkääjää, jotka ovat sitä mieltä, että sairaanhoitajien palkkaus on saatettava oikealle tasolle.

On osattava erottua ja luotava luottamusta herättävä brändi ammattiliitoille. Brändi, joka on uudistunut ja nykyaikainen eikä herätä enemmän kielteisiä tunteita kuin positiivisia. Tällä hetkellä näin ei ole. Taipale (2007, 11) toteaa, että erottuvuudella on kilpailuetua, erottuvuus on brändin ydin. Kilpailu pakottaa yritykset hakemaan ainutlaatuisia tapoja yhä suuremman arvon ja hyödyn tuottamiseksi asiakaskunnalleen. Brändiä rakentaessa ja uudistaessa on kuitenkin hyvä huomioda, että erottuminen ei ole itseisarvo vaan erottuvuuden tulee tuottaa yritykselle positiivista kilpailuetua. Ammattiliittojen on luotava uusi brändi, erottuva ja virkistävä verrattuna nykyiseen brändiin, jota parhaiten kuvaa kankeus ja byrokraattisuus.

Sitran asiantuntija Kiiski Kataja (2016) pohtii megatrendejä, yhteiskunnallisia muutoksia, talouden kehitystä sekä näiden vaikutuksia erityisesti tulevaisuuteen. Kiiski Katajan toteamus, että tulevaisuuden ennakointi on todella vaikeaa, mutta erilaisia ilmiöitä ja muutosvoimia tulkitsemalla ja pohtimalla, pystytään tekemään parempia ratkaisuja. Työelämä näyttää vaikeutuvan vuosi vuodelta enemmän, mikään ei riitä tai ole tarpeeksi, vaikka kuinka paljon tekisi. Sosiaali- ja terveysalalla on siirrytty yhä enemmän yritysmaailman kuvioihin, on suunnattava korkeammalle, tehtävä tulosta ja taloudellista voittoa, joka ei ole korostunut sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä aiemmin. Nuoret aikuiset eivät haastateltavien mukaan koe tarvitsevänsä ammattiliiton jäsenyyttä, koska heillä on kokemus, että voivat sopia työntajan kanssa ehdoista paikallisesti.

Kiiski Katajan (2016, 12) mukaan tulevaisuuden työelämä ja ihmiskunta saattaa muuttua tulevan kolmenkymmen vuoden aikana yhtä paljon kuin viimeisen kolmen sadan vuoden. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työ muuttuu teknologistumisen myötä, mm. modernit laboratoriotekniikat muuttuvat, verinäytteiden ja eri tutkimusten tekeminen halventuu sekä nopeutuu, muutaman vuoden kuluttua voidaan ostaa tekniikkaa, joka tarjoaa ihmisille erilaisia tietoja terveydentilasta. Koko suomalainen yhteiskunta on muutoksen edessä, joka suoraan tai välillisesti vaikuttaa perusvalintoihin, niin arvoissa, toiminta- ajatuksissa kuin visioissa. (Kiiski Kataja 2016, 10; Heikkala 2015, 23.) Tämä muutos on iso työllistymisen sekä ammattieettisyyden kannalta, mihin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen tulee työssään kiinnittää huomiota, miten työtehtävät tulevat muuttumaan ja mitkä asiat ovat ammatillisesti eettisiä, mihin suuntaa omaa ammatillisuutta on kehitettävä. Ammattiliittojen tulee olla tässä kehityksessä mukana, on pystyttävä muuntumaan toimintaympäristön kanssa samalla tahdilla, omaksuttava ketteriä toimintatapoja ja asettamaan suuria tavoitteita, jotta ammattiliitot pysyvät muutoksessa mukana.

Suomessa 49 ammattiliittoa on käynnistänyt hankkeen, jonka tavoitteena on perustaa uusi keskusjärjestö kahden nykyisen tilalle. Toteutuessaan uuden keskusjärjestöhankkeen myötä SAK ja STTK lakkaavat ja perustetaan kokonaan uusi keskusjärjestö, johon STTK:laiset ja SAK:laiset ammattiliitot sekä muutama akavalainen ammattiliitto kuuluvat. Tavoitteena on, että se on poliittisesti sitoutumaton ja huomioi kaikkien jäsenryhmien tarpeet. Toiminnan on tarkoitus alkaa vuoden 2017 alusta. (Uusi keskusjärjestö 2016.) Ovatko ammattiliitot valmiit muutokseen? Vahvat poliittiset suhteet, ammattiliittojen omat identiteetit ja keskinäiset kilpailuasetelmat tulevat olemaan isoja haasteita, joiden voittaminen tarvitsee ison asennemuutoksen koko ammattiyhdistysliikkeessä. Uuden keskusjärjestön tavoitteena on vahvistaa palkansaajien ja yksinyrittäjien henkistä ja taloudellista hyvinvointia, olla mukana edistämässä tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta, vahvistaa ammattiyhdistysliikkeen roolia työelämän uudistamisessa, vahvistaa roolia yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa sekä edunvalvonnan ennakoitavuudessa. Tavoitteena on tehostaa keskusjärjestön toimintaa ja edunvalvontaa, ennaltaehkäistä liitto- ja sopimusrajariitoja ja selkeyttää työnjakoa keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen välillä. (Uusi keskusjärjestö 2016.)

Tulevaisuudessa yhteiskunta, demokratia ja paradigma ovat hyvin erilaisia kuin tällä hetkellä, tämäkin tukee käsitystä, että ammattiliittojen on muutettava toimintaansa. Heikkala (2015, 22–23) toteaa, että suomalaiset, tämän hetken järjestötoiminnan johtamiskäsitykset, hallintomallit, sidosryhmäsuhteet ja rahoituslähteet ovat tähän saakka perustuneet paljolti vertikaaliseen toimintamalliin. Nykyajan nuorempi sukupolvi penää usein, niin kuin haastattelun tuloksetkin osoittavat, enemmän osallistamista, jakamista ja yhteiskehittelyä niin työelämässä kuin harrastuksissa. Heikkala (2015, 22) miettii ovatko järjestöt valmiit muutamaan johtamistaan käskyttävästä ja keskiteytystä mallista enemmän verkostojen itseohjautuvuutta tukevammaksi?

4.1 Nuoret aikuiset vapaaehtoistoiminnassa

STTK:laisissa ammattiliitoissa nuoret aikuiset on linjattu alle 35-vuotiaiksi varsinaisiksi, työssäkäyviksi jäseniksi. Opinnäytetyön sähköinen kysely selvitti, kiinnostaako tehyläisiä nuoria aikuisia ja miten he ovat mukana vapaaehtoistoiminnassa. Kyselyssä kysyttiin nuorten aikuisten vapaa-ajan käyttötavoista, osallistuvatko he vapaaehtoistoimintaan vapaa-ajallaan. Oma hypoteesini opinnäytetyötä aloittaessani oli, ettei nuoria aikuisia kiinnosta vapaaehtoistoiminta. Salmi (2015, 31) pohtii järjestöammattilaisten huolta nuorten saamisesta mukaan järjestötoimintaan. Salmen mukaan nuoret eivät ole kiinnostuneet toiminnasta nykyisenlaisena, suurten ikäluokkien muokkaaman yhdistystoiminnan eetoksesta ja käytännöistä. Nuorten aikuisten maailmankuva on hyvin erilainen ja siihen sisältyy aineksia, jotka ovat vieraita ja uusia heille, jotka ovat kohdanneet digitalisaation toimintaympäristön vasta aikuisena.

Sähköinen kysely selvitti, ovatko nuoret aikuiset kiinnostuneet toimimaan Tehyn vapaaehtoistoiminnan eri osa-alueilla. Nuorten kiinnostus Tehyn vapaaehtoisuutta kohtaan ilmenee seuraavasta taulukosta.

Taulukko 3. Kyselyn vastaajien kiinnostus Tehyn vapaaehtoistoimintaan.

Olen kiinnostunut toimimaan Tehyssä	%
Ammattiosastotoiminnassa	8
Luottamusmiestoiminta	1,5
Yhdysjäsenoiminnassa	0
Tutortoiminnassa	2,2
Vapaa-ajan toiminnassa	19,6
Minua ei kiinnosta toimiminen Tehyssä	65,2
Muu, mikä?	3,6

Tulokset ovat selkeät, kyselyyn vastanneista noin 65 % ei ole kiinnostunut toimimaan Tehyssä. On otettava huomioon kuitenkin 19,6 %, jotka ovat kiinnostuneet vapaa-ajan toiminnasta sekä noin 10 %, jotka haluaisivat olla mukana ammattiosasto- tai luottamusmiestoiminnassa. Realiteetti on, että jokainen alle 35-vuotias varsinainen jäsen ei ole kiinnostunut toiminnasta. On otettava huomioon heidät, jotka ovat toiminnasta kiinnostuneet sekä heidät, jotka haluavat osallistua vapaa-ajantoihiminaan. Useat haastatteluun osallistuneet kertoivat lähteneensä mukaan Tehyn vapaaehtoistoimintaan osallistumalla ensin vapaa-ajan tapahtumiin, ja ovat sen kautta innostuneet paikallisesta vaikuttamisesta ja lähteneet mukaan vapaaehtoistoimintaan, ammattiosastoon tai työpaikkansa luottamusmieheksi. Tuloksista voidaan päätellä, että Tehyn yhdysjäsen- ja tutor-toiminta eivät ole tunnettuja kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Koska tämä toiminta on kiinnostanut nuoria aikuisia erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa, kun niistä on informoitu. Tähän on kiinnitettävä huomiota vapaaehtoisia hankittaessa sekä markkinoitaessa eri mahdollisuuksista osallistua toimintaan. Haastatteluun osallistuneet alle 40-vuotiaat vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat totesivat, että vapaa-ajantoihimintaan on helpompi houkutella oman ikäisiä kollegoita työpaikoilta. Osa haastateltavista nosti esiin, että on saanut vapaa-ajantoihiminnan kautta houkutelua työkaverin aktiiviseksi vapaaehtoistoimijaksi, koska kokemukset toiminnasta ovat olleet positiivisia.

Sähköisen kyselyn sekä ryhmähaastatteluiden perusteella nuorten aikuisten ajankäyttö on muuttunut, työelämä muuttuu kokoajan hektisemmäksi ja vaativammaksi.

Nuoret aikuiset ovat useasti tutkintoon valmistumisen ja työelämään siirtymisen myötä perustaneet perheen ja lapset ovat pieniä, joten vapaa-aikaa omille harrastuksille ja vapaaehtoistoiminnalla jää usein huonosti. Taulukosta neljä voidaan todeta, että kyselyyn vastanneista noin 50 prosenttia kokee, että työ vie niin paljon aikaa tai lapsiperhearkeen halutaan panostaa enemmän kuin vapaaehtoistointaan. Tätä tukee myös haastateltavien toteamus, että on ollut halukas toimimaan aiemminkin, mutta vasta nyt kun lapset ovat hieman vanhempia, on helpompi osallistua. Haastateltavista osa taas totesi, että Tehyn toiminnassa mukana oleminen on omaa aikaa, josta saa vastapainoa työhön ja perhe-elämään. Haastateltavat pohtivat omaa rooliaan nuorena aikuisena vapaaehtoistoiminnassa ja kokivat, että mielekäs ja aktiivinen toiminta saa heidät lähtemään yhä uudelleen eri tapahtumiin, kokouksiin ja tilaisuuksiin. Haastateltavat kokivat, että muut toimijat ottavat heidän elämäntilanteensa hyvin huomioon kokouksia ja tapahtumia järjestettäessä. Haastateltavista he, joilla oli lapsia, totesivat yhtä lukuun ottamatta, että lapset ovat olleet kokouksessa tai tilaisuuksissa mukana, eikä sitä ole muiden toimesta koettu haastavaksi.

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden näkemys miksei osallistu vapaaehtoistointaa.

En osallistu vapaaehtoistointaan, koska	%
Aikani ei riitä, työt vievät niin paljon aikaa	31,3
Lapset ovat pieniä ja haluan panostaa perheeseeni	18
En ole löytänyt sopivaa vapaaehtoistointinnan muotoa	25,5
Opiskelen työn ohessa enkä ehdi keskittymään muuhun	4,7
Minua ei kiinnosta vapaaehtoistointinta	8,5
Muu syy, mikä	12,3

Sähköisessä kyselyssä vastaajat pohtivat mitä tahansa vapaaehtoistointaa, jossa he ovat olleet mukana, minkälaista se on ollut ja miten on lähtenyt toimintaan mukaan sekä miten se linkittyy omaan elämään. Taulukosta viisi voidaan todeta, että vastaajista noin puolet eivät olleet osallistuneet vapaaehtoistointintaan, kun taas reilulla 13 prosentilla se kuuluu yhtenä osa-alueena elämään. Pieni osa koki vapaaehtoistointinnan vievän liikaa resursseja ja alle kymmenen prosenttia liikaa aikaa. Positiivista oli huomata, että 12 % kyselyyn vastanneista haluaisi osallistua enemmän

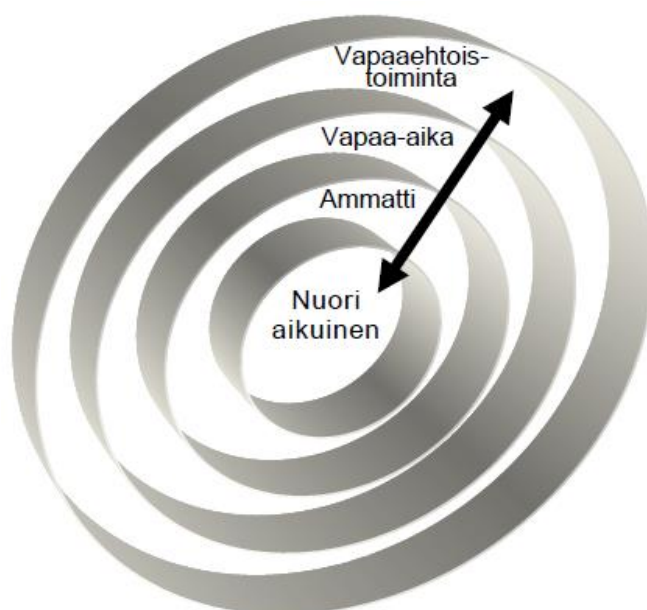
aktiiviseen toimintaan. Tämä on erityisen hyvä asia erityisesti pohtiessa, että kysely oli ammattiliiton tekemä ja näin ollen voi päätellä, että ammattiliiton toiminta voisi kiinnostaa 12 prosenttia vastaajista ja taulukkoon neljä verrattuna 25 prosenttia ei ole löytänyt sopivaa muotoa, niin tällöin Tehyn vapaaehtoistoiminnan markkinointiin on kiinnitettävä huomiota ja pyrittävä löytämään nämä, jotka eivät ole löytäneet sopivaa vapaaehtoistoiminnan muotoa, mutta ovat kiinnostuneita toimimaan siinä. Tämä on mahdollisuus, jolla Tehy kykenee saamaan uusia, nuoria aikuisia, juuri Tehyyn liittyneitä mukaan vapaaehtoistoimintaan.

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden näkemys vapaaehtoistoiminnasta.

Miettiessäsi vapaaehtoistoimintaa, jossa olet ollut mukana, onko se mielestäsi..	%
Liikaa aikaa vievää	8,5
Liikaa resursseja vievää	4,9
Jouduin vahingossa mukaan	7
Haluaisin osallistua enemmän aktiiviseen toimintaan	12
Mielenkiintoista ja aktivoivaa	26,8
Kuuluu elämäni yhtenä osa-alueena	13,4
En ole ollut mukana	49,3

Sähköisen kyselyn ja haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että nuoret aikuiset mieltävät vapaaehtoistoiminnan koko elämän kattavana kokonaisuutena, ei yhtenä osana elämäänsä vaan ammatillisuuden, henkilökohtaisen elämän sekä vapaa-ajan läpi leikkaavana kokonaisuutena. Kuva yksi kuvaa nuorten aikuisten suhtautumista vapaaehtoistoimintaan, jossa nuori aikuinen on keskiössä, jonka ympärille nuorena työntekijänä oma ammatti luo mielikuvaa sekä identiteettiä itsestään toimijana työelämässä, vapaa-ajalla sekä vapaaehtoistoiminnassa. Haastattelujen perusteella nuoret aikuiset suhtautuvat vapaaehtoistoimintaan eri tavalla kuin vanhempi sukupolvi. Vapaaehtoistoiminnan tulee kattaa elämän eri osa-alueet niin, että höydyt ulottuvat ammatillisuuden, perhe-elämän sekä vapaa-ajan mieltymyksiin sekä hyödynnettävyyteen. Voidaan siis todeta, että nuoret aikuiset suhtautuvat vapaaehtoistoimintaa yhtenä elämänosa alueena, johon osallistutaan, kun koetaan sen hyödyntävän omaa kehittymistä sekä mahdollisuuksia vaikuttaa.

Tutkiessa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia on otettava Aralan, Suutarlan, Tilanderin, Kangasniemen & Haapan mukaan (2015, 21-22) huomioon heidän kollegiaalisuutensa verrattuna muihin muihin aloihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla kollegiaalisuutta ohjaa lainsäädäntö sekä ammattikuntien eettiset ohjeet. Alalle hakeutuvien arvoperusta on usein valmiiksi kollegiaalinen, joka takaa kollegiaalisuuden toteutumisen omassa ammatissa. Nuoret sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset pääsääntöisesti pitävät työstään eivätkä ole katuneet ammatinvalintaansa. Tämä määrittelee sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten identiteettiä, niin vapaa-ajalla kuin vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnan tulee olla vastavuoroista nuoren aikuisen kaikkien elämänosa alueiden kanssa. Nuoret aikuiset hakevat vapaaehtoistoiminnasta hyödyn kaikille osa-alueilleen, verkostoitumalla ja hyödyntämällä näitä verkostoja kattavasti muillakin osa-alueilla, kuin vapaaehtoistoiminnassa.



Kuva 1. Nuoren toimijan suhtautuminen vapaaehtoistoimintaan.

4.2 Vapaaehtoistoiminta ammattiliitossa

Haastatteluun osallistuneet alle 40-vuotiaat Tehyn vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat nuoret aikuiset olivat lähteneet mukaan, kun työkaveri tai kaveri oli houkutelut mukaan. Muutamalla oli kokemus siitä, että oli osallistunut ammattiosaston vuosiko-

koukseen ja houkuteltu sieltä mukaan ammattiosaston hallitukseen. Useat kokivat tämän hyvänä toimintatapana, koska tällöin mukana oli joku, keneltä voi kysyä ja keeneen turvautua. Haastateltavat totesivat, muutamaa lukuun ottamatta, että ammattiliiton toiminnassa mukana oleminen ei ole periytyvää omilta vanhemmilta tai isovanhemmilta, vaan toimintaa on lähdetty mukaan omasta mielenkiinnosta, vaikuttamis- ja kehittämishalusta. Halusta vaikuttaa yhteisön hyväksi.

Saa olla mukana vaikuttamassa... Saa olla suuna, päänä, ihan niin ku, kaikki kattoo sitä hyvällä.. Ja sit jotenkin mulla on tullut myös se että mulla on oikeus myös valittaa, koska mä oon ollut mukana vaikuttamassa ja sanomassa. On oikeus valittaakin, sellaiset jotka valittaa koko ajan ja ne ei oo edes yrittänyt tehdä asian eteen mitään, niin mä aina niille et olkaa hiljaa teillä ei oo mitään sanomista ku te ette oo edes yrittänyt tehdä sille mitään. (Haastattelu 1.)

Haastattelussa nousi esiin, että nuoria aikuisia, jotka eivät ole mukana ammattiliiton toiminnassa, on vaikea houkutella liittymään jäseneksi tai vapaaehtoistoimintaan aktiiviseksi. Syynä on se, ettei koeta, tarvetta kuulua ammattiliittoon. Usealla on näkemys, ettei sosiaali- ja terveysalalla jäädä työttömäksi ja näin ollen ammattiliittoon ei tarvitse liittyä. Vapaaehtoistoiminnan osalta, ei tiedetä, mitä vapaaehtoistoiminta on ja mitä se vaatii sekä mitä siitä saa, jos toimintaan lähtee mukaan. Viekö se kaiken vapaa-ajan, jos lupautuu lähtemään mukaan?

Sitäkin kuulee, että joku sanoo, että no mitä se Tehy on ny muka teheny, niin sitte tekee mieli lävyyttää niiku joku lista pöytään että täs on kuule et mitä ay-liike ja Tehy on tehny.. (Haastattelu 2.)

Kyselyn vastaukset tukevat haastateltavien kokemusta, kyselyn vastaajista 36,6 % olisi halukas osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, muttei tiedä mitä se on tai minkälaisia mahdollisuuksia on tarjolla. Tämä on iso kokonaisuus, joka tulee ottaa huomioon Tehyn vapaaehtoistoimintaa markkinoidessa ja kehittäessä. On pohdittava, pidetäänkö toimintaa liian itsestään selvänä. Oletetaanko väärin, että jokainen tietää, mitä ammattiliiton toiminta paikallis- ja valtakunnallisella tasolla on. Kyselyn ja haastattelijien perusteella nuorille aikuisille ei ole selvää, mitä vapaaehtoistoiminta on.

Toimintaa Tehyssä ei haastateltavien mukaan koeta niinkään harrastuksena, vaan se on enemmän työhön liittyvää kehittämistä tai vapaa-ajan viettoa hyvässä seurassa. Useampi vastaaja koki vapaaehtoistoimintaan osallistumisen luottamustehtävänä, johon on tullut valituksi. Haastateltavista useat olivat olleet mukana muussa vapaaehtoistoiminnassa, kuten Suomen Punaisen ristin toiminnassa, vapaapalokunnassa ja taloyhtiöiden hallituksissa, mutta useat olivat jättäneet muun vapaaehtoistoiminnan siirtyessään Tehyn toimintaan mukaan, perustuen siihen, että haluavat panostaa kerhollaan yhteen vapaaehtoistoimintaan.

...Mutta sitten taas siinä saa niinku varsinkin jos on vaikka viikonloppukoulutuksia, niin kun nyt on aika paljonkin tässä tulossa, niin mulla on ne viikonloput buukattu, niin mä saan koulutusta siellä niin se edistää myös mua koululla ja miksei ehkä työelämässäkin. Siinä on niinku molemminpuolinen hyöty vaikka se mun vapaa-aikan meneekin johonkin muualle. (Haastattelu 3.)

Haastattelun analyysistä nousi esiin keskeisiä kohtia, joihin Tehyn tulee kiinnittää huomiota kehittäessään vapaaehtoistoimintaa. Vetovoimaisen toiminnan keskeisiä kohtia on vastata kohderyhmän tarpeisiin oikealla sisällöllä sekä mielekkäällä ja tarkoituksen mukaisella toiminnalla. Häyrinen (2015, 38) toteaa, että kohderyhmää on tavoitettava monipuolisella viestinnällä, joka välittää oikeaa mielikuvaa toiminnasta ja toiminta tapahtuu kohderyhmälle oikeaan aikaan, oikeassa paikassa ja siihen on helppoa osallistua fyysisesti ja sosiaalisesti. Taulukossa seitsemän on nostettu esiin haastatteluissa nousseet vahvuudet, heikkoudet sekä uhat että mahdollisuudet, näiden luontevasti noustessa haastattelujen analyysissä. Haastateltavien kommentteista oli kuultavissa, että Tehyn vapaaehtoistoiminnassa on paljon jo olemassa olevia vahvuuksia, joita Tehyn ei tule unohtaa. On myös tulevaisuuden mahdollisuuksia, kuten nuorten kiinnostus, halu ottaa vastuuta ja Tehyn mahdollisuus tarjota resursseja, mm. koulutusta ja perehdytystä. Haastattelun analyysissä esiintyy myös heikkouksia ja uhkia, joista nuoret vapaaehtoistojat olivat huolissaan. Näiden perusteella tein johtopäätöksiä Tehyn vapaaehtoistoiminnasta ja kuvasin nämä SWOT-analyysiin. Olen kuvannut siinä, miltä Tehy vaikuttaa, nuorten aikuisten vapaaehtoisten näkökulmasta ja mitkä Tehyn mahdollisuudet, vahvuudet, uhat ja heikkoudet ovat tällä hetkellä.

Vahvuudeksi koettiin, että Tehy on järjestöllisesti vahva ja tunnettu, jonka perusteella vapaaehtoistoimijoita on helpompaa houkutella mukaan. Haastateltavat kokivat toiminnan yhteisölliseksi ja uuden oppimisen sekä verkostoitumisen helpoksi Tehyn vapaaehtoistoiminnan kautta. Heikkoudeksi tällä nykyhetkessä nousi uusien ideoiden väheksyntä, niitä ei oteta vastaan eikä uskalleta kokeilla esimerkiksi uusia tapahtumia. Osin nuoret haastateltavat olisivat valmiit ottamaan enemmän vastuuta, heillä oli kokemus, ettei sitä anneta, vaan he ovat toiminnassa mukana oppimassa ja vastuuta saa vasta, kun on ollut useamman vuoden toiminnassa mukana. Toiminta koetaan tällä hetkellä byrokraattiseksi ja kankeaksi, ei olla valmiita tekemään nopeita päätöksiä eikä muuttamaan toimintatapoja. Osa haastateltavista koki myös valtakunnan päätöksentekoon mukaan pääsemisen kankeaksi ja vaikeaksi.

Tulevaisuuden mahdollisuuksia analysoitaessa nuorten innokkuus, halukkuus sekä kiinnostus toimintaa kohtaa nousivat vahvana signaalina haastateltavien vastauksista. Haastateltavat eivät haastattelun vastausten perusteella vieroksu vastuuta eivätkä vaikuttamisen tematiikkaa. Vaikuttaminen on vahvuus tälläkin hetkellä. Haastateltavat kokivat, että he pääsevät toiminnassa mukana olemalla vaikuttamaan työpaikan asioihin sekä omien ammattialojensa edistämiseen. Tämä on mahdollisuus tulevaisuudessa, on annettava vaikuttamiseen mahdollisuus sekä luotava paikkoja ja mahdollisuuksia, missä he voivat tuoda esiin omia näkemyksiään niin ammatillisesti kuin koulutus- ja sosiaalipoliittisesti. Analyysin perusteella mahdollisuuksiin nousi resursien tarjoaminen, on mahdollistettava eri toimijoiden roolit, niiden kouluttaminen sekä johtaminen kokonaisuudessaan. On annettava työvälineitä tehdä omaa rooliaan vapaaehtoisena.

Uhkakuvana tulevaisuudelle nousi toiminnan muuttumattomuus, haluttomuus kehittää toimintaa uuteen suuntaan, joka on hyvin erilainen kuin tämän päivän toiminta. Nuoret aikuiset olivat huolissaan, ollaanko eri päätöksenteon tasoilla valmiit kehittämään ja uudistamaan toimintaa niin, että myös tulevaisuuden sukupolvet ovat halukkaita tarttumaan toimeen ammattiliittojen edunvalvonnassa. Nuorten huolena oli ammatillisuuden katoaminen paikallisen ja valtakunnallisen edunvalvonnan jalkoihin, otetaanko tulevaisuudessa tarpeeksi huomioon ammatillisuus, miten se vaikuttaa, miten jokainen ammattiryhmä kokee oman ammatti-identiteettinsä. Haastateltavat olivat huolissaan myös siitä, että Tehy mielletään vahvasti edelleen terveydenhuol-

lon, hoitajien ammattiliittona, vaikka kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset eivät ole hoitajia. Analyysistä nousi esiin huoli, että pääseekö toimintaan mukaan, onko se mahdollista ilman, että on poliittisesti sitoutunut ja aktiivinen sillä saralla. Uhkakuvana voisi todeta olevan myös tietämättömyys, joka joltain osin nousi haastattelvien vastauksista. Ei olla tietoisia, miten päätöksentekoon tällä hetkellä päästään mukaan ja miten päätöksenteko valtakunnan tasolla tapahtuu.

Taulukko 7. Tehyn vapaaehtoistoiminnan analyysi.

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
Järjestöllisesti vahva Tunnettu laaja-alaisesti Toiminta koetaan yhteisölliseksi Toiminnasta opitaan uutta Verkostoituminen Uuden oppiminen	Nuorille ei anneta vastuuta Uusien ideoiden väheksyntä Toiminta byrokraattista ja kankeaa Päätöksen tekoon hankala päästä mukaan
MAHDOLLISUUDET	UHAT
Nuoret ovat kiinnostuneita Vastuuta ei pelätä Vaikuttamisen halu on kova Yhteisöllisyys houkuttimena Resurssien tarjoaminen	Toiminta ei ole kiinnostavaa Uudistumishalukkuutta ei löydy Ammatillisuus katoaa edunvalvonnan jalkoihin Toimintaan ei oteta mukaan

4.3 Vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus

Vapaaehtoistoiminta on laaja osa yhteiskuntaa. Sen myötä varmistamme usean urheiluseuran toiminnan, erilaisten kriisipalveluiden toimivuuden, SPR:n toiminnan jatkuvuuden sekä monien muiden eri sektoreiden yhdistysten toiminnan. Tulevaisuuden vapaaehtoistoiminta muuttuu joka sektorilla. Vapaaehtoistoiminnan anti, arvot ja osallisuus ovat murroksessa. Vapaaehtoistoiminta seuraa yhteiskunnallisia trendejä sekä murrosta, saaden niitä myös itse aikaiseksi. Vapaaehtoistoiminnan suunnittelu, kehittäminen ja markkinointi tulevat muuttumaan. Miten motivoidaan nuoria aikuisia palkattomaan työhön? Ovatko ne arvot, jotka määrittelevät, mihin toimintaan lähdetään

mukaan? Missä kulkee etiikan ja oikeudellisuuden raja? Keskustelua on herättänyt ammattilaisten ja vapaaehtoisten työnjako, mikä tehtävä kuuluu kenellekin sekä miten nuorten saadaan mukaan toimintaan. (Nylund & Yeung 2005, 13-14; Klami 2001, 55.)

Yhteisöllisyys on asia, joka motivoi haastattelun mukaan nuoria aikuisia olemaan mukana vapaaehtoistoiminnassa. Kyselyn sekä teemahaastatteluiden perusteella nuoret aikuiset pitävät tärkeimpinä asioina ja minkä vuoksi he osallistuvat vapaaehtoistoimintaan yhdessä tekemisen, kokemuksen saamisen, uuden oppimisen sekä halun lisätä yleistä hyvinvointia. Ruuskanen (2015, 214) ja Saastamoinen (2011, 62) pohtivat, että sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitys on 2000-luvulla noussut merkittäväksi osaksi ihmisten vapaa-ajan viettoa. Sosiaalisia suhteita pidetään yhteiskunnallisissa keskusteluissa yhä useammin yhteisön tai yksilön voimavarana, joka tuottaa verkostojen jäsenille hyvinvointia. Yhteisöllisyys on muuttunut 2000-luvulla. Kun aiemmin yksilö määriteltiin kollektiivien kautta, ei ollut niin tärkeää, mitä yksilölle on tapahtunut tai millaisia tunteita hän on kokenut vaan yksilö määriteltiin vanhempien, työpaikan tai kotipaikan perusteella. Nykypäivänä yksilö määritellään elämäntarinan, tunteiden ja mielipiteiden mukaan, näin jokainen on ainutkertainen suhteessa muihin ihmisiin.

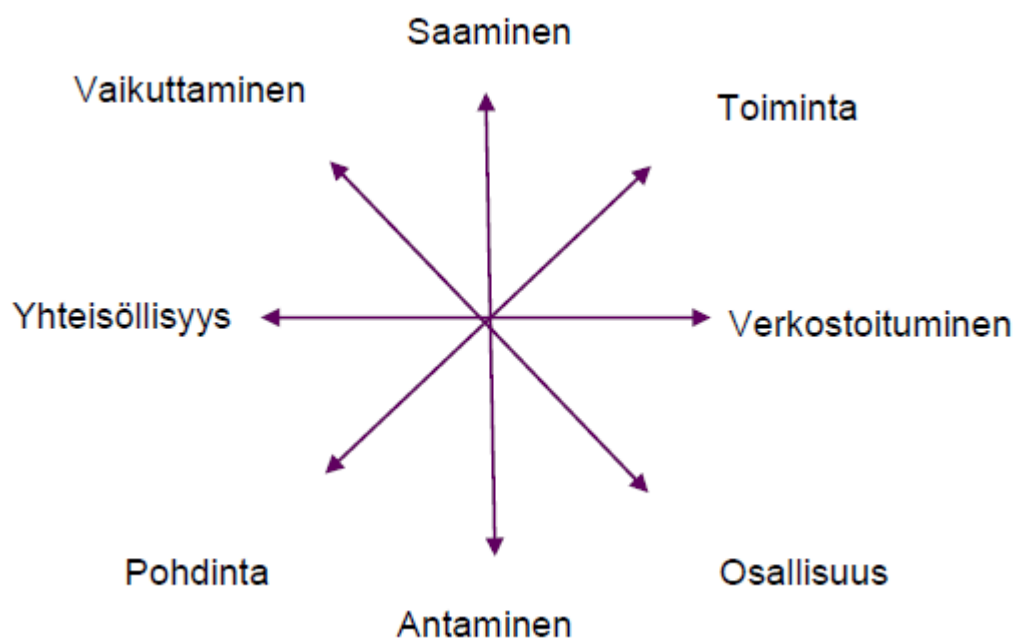
Haastateltavat nostivat esiin, että yksi keskeisimmistä asioista, joka motivoi olemaan mukana, on yhteisöllisyys. He kokivat olevansa kaikki samanarvoisia työpaikan rooleista riippumatta. Haastateltavista useamman kokemus oli, että heidät on otettu hyvin vastaan ja he ovat kokeneet olonsa tervetulleeksi, vaikka osa muista toimijoista on ollut pidemmän aikaa mukana toiminnassa.

... Mä nautin ehkä kokouksissa enemmän siitä seurasta mitä siellä on, että lämmin henkinen seura. Niin se on mulle se kaikista tärkein niistä asioista.. Mutta sitten se seura mitä siellä on.. (Haastattelu 3)

Vaikuttaminen oli isossa roolissa pohdittaessa motivaatiota, jonka haastateltavat toivat esiin toimintaan osallistumisesta. Myös ajankohtaiset asiat sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, kiinnostivat haastateltavia ja verkostoituminen alan ammattilaisten kanssa.

..No halu vaikuttaa asioihin ja sitte pysyä jotenkin ajan hermoilla mitä alalla tapahtuu, se on kiinnostavaa ja tavata itseään fiksumpia ihmisiä ja verkostoitua... (Haastattelu 4)

Haastattelun analyysistä tein johtopäätöksen, että motivointiin vaikuttavat useat eri osa-alueet, mutta voidaan todeta, että ensimmäinen askel tulevaisuuden vapaaehtoistoimintaan on motivaatio ja toinen sekä kolmas askel, nekin ovat motivaatio. Tärkeä tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnalle on nuorten aikuisten motivoituminen, on se sitten miltä tahansa osa-alueelta vaikuttamisen, verkostoitumisen, saamisen tai antamisen osa-alueelta. Yeung (2005, 107) on kehittänyt vapaaehtoistoiminnan motivaation timanttimallin, jota mukailen kuvaan haastatteluiden perusteella tekemäni Tehyn vapaaehtoistoiminnan timanttimallin kuvassa kaksi, Tehyn vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden timanttimalli.



Kuva 2. Tehyn vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden timanttimalli.

Timanttimalli on informatiivinen laajalla tasolla, neljä ulottuvuutta muodostaa yhdessä ikään kuin sisäänsä sulkien, jaetun metaulottuvuuden itseään kohden ja itsestään

poispäin. Alas ja oikealle osoittavat neljä motivaation ääripäätä kuvaavat vapaaehtoistoimijuuden ulospäin suuntautuneisuutta, kohti sosiaalisia piirejä, toimintoja ja uusia sisältöjä sekä antamista toisille. Neljä ylös ja vasemmalle suuntautunutta ääripäätä kohdistuvat enemmän vapaaehtoistoimijaan itseensä, kohden sisäistä pohdintaa, itse saamista, yhteisöllisyyden merkitystä omassa arvontunnossa sekä vaikuttamista niin toiminnassa kuin omaksi hyväksi. Metaulottuvuudet osoittavat, että kaikki ovat keskenään vuorovaikutuksessa sekä sisäkkäin. Mikään ei sulje toistaan pois eivätkä nämä ole arvo-asteikkoja, vaan kuvaavat Tehyn vapaaehtoismotivaation ilmiötä. (Yeung 2005, 107–108.)

Kuvassa kaksi kuvatut asiat nousivat haastatteluiden perusteella tehyläisten nuorten aikuisten toimijoiden motivaation perustaksi Tehyn vapaaehtoistoiminnassa. Antaminen ja saaminen ovat keskeisiä asioita, jotka haastatteluista nousivat motivaation kulmakivinä. Päästään auttamaan muita esimerkiksi ongelmatilanteissa ja saadaan onnistumisen kokemus, kun ongelma ratkeaa. Tehyläiset ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia, joiden työ perustuu auttamiseen ja niin kuin edellä mainitsin, niin ammattilaiset ovat hyvin kollegiaalisia, sitoudutaan, halutaan olla tasa-arvoisia ja vastavuoroisia, autetaan työkaveria tilanteessa kuin tilanteessa. Tämän voidaan päätellä olevan yksi motivaatiotekijä myös vapaaehtoistoiminnassa, autetaan ja saadaan apua. Tehyläiset ovat tässä varmasti erilainen ryhmä kuin moni muu ammattiryhmä, joissa auttaminen ei ammatillisesti korostu niin vahvasti. Vapaaehtoistoiminnasta saadaan henkilökohtaista hyvinvointia sekä ilon kokemuksia ja päästään toteuttamaan itseään. Emotionaaliset palkinnot ja turvallisuuden tunne ja oman itsensä toteuttaminen olivat vapaaehtoisten kokemuksia toiminnasta. Tehyn ja ylipäättään ammattiliiton toiminnassa mukana oleminen tuo turvallisuuden tunteen työelämään, vakuutuksen sen varalle, että on tietoinen omista oikeuksista ja velvollisuuksista jo ennen kuin mitään vastoinkäymisiä on tullut eteen.

Toiminta ja pohdinta ovat vapaaehtoistoiminnassa motivaation lähteitä. Toiminta, jossa toimija pääsee valmistelevaan tilaisuutta, tapahtumaa tai asiakokonaisuutta pohtien parhaat vaihtoehdot oli haastateltavien mukaan palkitsevaa. Toiminnallisuuden koettiin edistävän henkistä kasvua ja uuden oppimista sekä toiminnasta että itsestään. Omien arvojen edistäminen vapaaehtoistoiminnassa nousi esiin vaikuttamisen pohdinnoissa. Vaikuttaminen ja osallisuus: vaikuttamalla asioihin haastateltavat

kokivat olevansa osana isompaa kokonaisuutta niin työpaikalla kuin vapaaehtoistoiminnassa ja saivat onnistumisen kokemuksia. Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuolto tulevat olemaan murroksessa. Yhtiöittämiset, SOTE-muutokset ja yhteiskunnallisten muutosehdotusten vaikutukset tuovat oman murroksen työpaikoille. Vaikuttaminen näihin asioihin ja siihen miten ne vaikuttavat työpaikkatasolla motivoivat haastattelujen perusteella nuoria aikuisia olemaan mukana Tehyn vapaaehtoistoiminnassa. Yhteisöllisyys ja verkostoituminen nousivat tärkeiksi kokonaisuuksiksi, koettiin, että nämä edistävät hyvän olon tunnetta, omanarvontuntoa ja uuden oppimista. Isot muutokset luovat yhä enemmän yhteisöllisyyden tunnetta työpaikoille, paikallistason vapaaehtoistoimintaan sekä siihen, miten muutokset vaikuttavat jokaisen henkilökohtaiseen elämään. Esimerkiksi, uhat vuosilomien leikkauksista tai palkattomat sairauslomapäivät herättävät vahvaa yhteishenkeä näiden tilanteiden esiin tullessa.

4.4 Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliitot 2025

Missä ollaan vuonna 2025? Ammattiliittojen tulevaisuuden toimintasuunnitelmaa on muokattava yhä enemmän yhteiskunnallisen tilanteen mukaiseksi. Suuret muutokset saavutettuihin etuihin ovat pakollisia, mutta tuloerojen lisääntyminen ei edistä talouskasvua, vaan pikemmin haittaa sitä. Hyvinvointipalveluiden suuret leikkaukset johtaisivat Suomessa samaan kuin Etelä-Euroopan maissa. 1990-luvun laman jäljet näkyvät vahvasti pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden joukkona, jota vuosikymmenten vaihteessa oleva hyvä talouskehityskään ei kyennyt kokonaan imaisemaan työllistettyjen pariin. Talouskasvua silmällä pitäen Suomessa ei ole mahdollista eikä yhteiskunnallisesti oikeudenmukaista antaa tämän päivän laman johtaa samaan ja entistä suurempaan pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden joukkoon. Onko realistista tavoitella samanlaisen sosiaalietuuksien pysymistä? Pysyykö EU yhtenäisenä, onko EU-mailla yhteinen tahtotila kehittää maita siihen suuntaan, että hyvinvointivaltiot ovat ja voivat hyvin? Jo kymmenen vuotta sitten useat eri tahot epäilivät EU:n asemaa ja sen säilymistä. Onko mahdollista pitää yllä korkeatasoista sosiaalietuutta, jos 2050 luvulla joka kolmas eurooppalainen on vähintään 65-vuotias? (Kujala & Danielsbacka 2015, 150; Laqueur 2009, 132–143.)

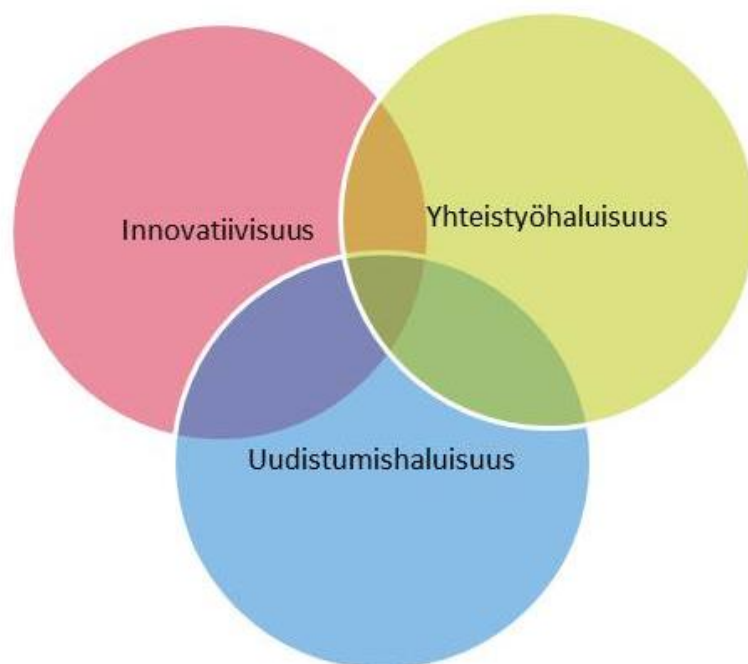
Suomalaiset ammattiliitot ovat tärkeässä roolissa, kun pohditaan talouden heikkoa suhdannetta ja sitä, miten hyvinvointipalvelut säilytetään niin kuluttajan kuin työnteki-

jän näkökulmasta. Palveluiden saatavuus, laatu ja läheisyys ovat tavalliselle kuluttajalle elintärkeitä asioita, ja jos päätäntävalta siirtyy yhä kauemmas tästä, horjuu yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja sen tuomat edut. Ammattiliitot ajavat jäsentensä etuja ja sitä, että työpaikat ovat alueellisesti vahvoja. Yhteiskunnallisesti ammattiliitoilla on suuri vastuu siitä, miten sosiaali- ja koulutuspoliittiset asiat Suomen kaltaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa vaikuttavat tavalliseen kansalaiseen. Missä olemme kymmenen vuoden kuluttua? Talouden kehityskulkua pohdittaessa olemme jälleen lamassa, josta olemme tehneet pienen pinnalle nousun. Nähtäväksi jää, onko hyvinvointivaltio mennyttä vuonna 2025. Käykö näin, jos ei muutoksia tapahdu ja ollaan valmiina leikkaamaan etuja ja maltillisilla veronkorotuksia yhdistämällä varmistamaan hyvinvointivaltioiden pinnalla pysymien Euroopan laajuisesti. (Laqueur 2009, 204; Sosiaalinen Eurooppa 2015, 12.) Ammattiyhdistysliikkeen tulee muuttaa omaa toimintatapaansa neuvotella, sopia ja tarjota työntekijäosapuolille etujen ajamista sekä oikeuksien ja velvollisuuksien vaalimista.

Suurin muutos nykyiseen verrattuna, joka opinnäytetyön sähköisestä kyselystä ja teemahaastatteluista nousi, on se, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliittojen tulee yhdistyä. Nuoret aikuiset ja nuoret toimijat näkivät ammattiliitot kymmenen vuoden kuluttua yhtenä isona ammattiliittona. Haastateltavista 63,2 % oli ehdottomasti sillä kannalla, että ammattiliitot hyötyisivät tästä yhdistymisestä. Näkemysten mukaan erillään oleminen on etu ainoastaan työnantajapuolelle, ei työntekijäpuolelle. Koettiin, että yhtenä isona liittona joukkovoima olisi uusi mahdollisuus, jolla pystyttäisiin vastaamaan odotuksiin esimerkiksi taloudellisissa edunvalvonnan kysymyksissä. Yhdessä isossa ammattiliitossa otettaisiin huomioon ammattialakohtaiset kokonaisuudet ja ammatillinen kouluttautuminen sekä verkostoituminen yli ammattialojen olisivat mahdollista.

Haastateltavat odottivat myös, että kansainväliset mahdollisuudet lisääntyvät vuoteen 2025 mennessä, niitä odotettiin ja toivottiin. Mahdollisuuksia osallistua kansainvälisiin kongresseihin ja seminaareihin toivottiin laaja-alaisesti. Odotuksia oman uran tukemiseen ammattiliiton avulla nousi useammalta haastateltavalta, olisi mahdollisuus miettiä omaa urapolkua ammattiliiton tarjoamana sekä verkostoitua eri työllistymismahdollisuuksia tarjoavien tahojen kanssa. Nuoret toimijat odottivat, että Tehy on vuonna 2025 innovatiivisempi, sen vaikuttamismahdollisuudet ovat paremmat paikall-

listasolla sekä sitä, ettei ammattiliitto katoa rivijäseniltä liian kauas eli lähestyminen toimintaa, vaikuttamista sekä toimijoita kohtaan helpottuu ja muuttuu läpinäkyvämmäksi. Kaivattiin nuorille mahdollisuutta olla enemmän ideoimassa toimintaa, mitä ei haastateltavien mukaan tällä hetkellä ole.



Kuva 3. Nuorten aikuisten odotuksia ammattiliitolle 2025.

Haastateltavat nostivat esiin, että toiminta on innovatiivista, muutosvastarintaa ei ole sekä vanhakantaisuus ja uudistushaluttomuus on unohdettu. Tiedottamista ja viestintää on muutettu vuoteen 2025 mennessä, Tehy näkyy enemmän eri medioissa, Tehy voi lähestyä eri sähköisillä menetelmillä, mihin aikaan vuorokaudesta tahansa. Odotukset Tehylle vuodelle 2025 ovat kriittisiä, useat odottavat yhteistyöhalukkuuden kehittyvän, rakentavia ulostuloja on enemmän kuin tällä hetkellä. On annettava uusia ehdotuksia, ei voida sanoa, ei käy, jos ei ole tarjota uutta ehdotusta. Ei käy asetelmasta on päästävä eroon, koska se ei edistä uudistumishalukkuutta eikä luo pohjaa uusille innovaatioille ammattiliittojen toimintakentässä. Haastateltavat ovat itse valmiit uudistumaan ja edistämään ammattiliittojen uudistumishalukkuutta, kunhan heille annetaan ja tarjotaan siihen mahdollisuus.

5 AMMATTILIITTOJEN MUUTOSTARPEET

Ammattiliittojen toiminta on kansainvälisesti murroksessa, Euroopassa ammattiliittojen edustettavuus vähenee vuosi vuodelta, koska järjestäytymisaste on rajussa laskussa. Onko Suomella sama tilanne kymmenen vuoden sisällä? Kansainvälisesti rikkaiden demokraattisten yhteiskuntien kapitalismi on kolminkertaisessa kriisissä: pankkikriisissä, julkisen talouden kriisissä sekä reaalityalouden kriisissä. Kriisit ovat kestäneet vuosikausia, eikä tällaista ole osattu ennustaa eikä tällaiselle tilanteelle ole ennakkotapausta historiasta. Miten suomalainen yhteiskunta selviää julkisen talouden veloista ja reaalityalouden kriisistä pitkien työttömyysjaksojen ja paikallaan polkevan taloudenkehityksen kanssa? (Streeck 2015, 27–32.) Yhteiskunnallisesti tilanne on naisvaltaisten ammattiliittojen jäsenten kannalta huolestuttava, koska Suomen hallituksen pakkolait ja tasa-arvon horjuttaminen osuvat juuri pienipalkkaisten naisten edustamiin aloihin ja johtavat yhä enemmän siihen suuntaan, että tuloerot kasvavat ja elintasojen erot näkyvät. Haastattelun analyysin tuloksista käy ilmi, että tehyläiset nuoret aikuiset ymmärtävät yhteiskunnallisen tilanteen ja he ovat valmiita muutokseen ymmärtäen, että kaikkien on oltava valmiit joustamaan omista eduista, mutta se on tehtävä tasa-arvoisesti ja kaikki huomioiden. Pohdin tässä luvussa ammattiliitoista muodostunutta mielikuvaa, sen kankeutta ja byrokraattisuutta sekä osallistamista, miten niihin on suhtauduttava ja miten niitä on pyrittävä vähentämään tai lisäämään.

Työelämä näyttää vaikeutuvan, mikään ei riitä, vaikka kuinka paljon tekisi ja yrittäisi. Tämä kokemus nousee useilta aloilta, muutos on ainut pysyvä, joka on läsnä koko ajan, nyt ja tulevaisuudessa. Yritykset suuntaavat yhä korkeammalle, yritysten tulokset ovat monimuotoistuttava ja laajennuttava. Tavoitellaan enemmän tulosta, työtehtäviä, toteutuneita projekteja, taloudellisia valintoja ja prosesseja. Työaika ei riitä ja useat työntekijät tekevät töitä vapaa-ajallaan kotoa käsin. Riittämättömyyden tunne on keskeisessä osassa nykypäivänä arjessa, suoritetaan työelämässä, vapaa-ajalla ja perhe-elämässä. Yhteistä meille ihmisille on halu onnistua, saada onnistumisen kokemuksia niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. Riittämättömyyden tunne nousee esiin, kun epäonnistuu tarpeeksi monta kertaa. Riittämättömyys ei johdu aina ainoastaan epäonnistumisista, vaan kyseessä saattaa olla työpaikan huono ilmapiiri, huonot johtamiskokemukset sekä työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. (Suonsivu 2015, 9.)

Pystyvätkö ammattiliitot mukana tässä kehityksessä, sillä muutokset ovat jokapäiväisiä ja useasti ne tulevat yllättäen työntekijöille. Ammattiliittojen on pystyttävä vastaamaan työelämän haasteisiin niin, että jäsenistö kokee jäsenyyden ammattiliitossa edelleen tärkeäksi ja että potentiaaliset jäsenet löytävät ammattiliitot.

Kiiski Katajan (2016, 7) mukaan globaali keskinäisriippuvuus lisääntyy yhä entisestään. Maailman asettamat haasteet korostavat EU:n kaltaisen toimijan tarpeellisuutta, mutta unioni on kiperässä tilanteessa, koska haaste nousee myös sisältäpäin. Suomen tulevaisuuden menestyksen kannalta isossa osassa on kysymys, miten ymmärrämme olevamme erottamaton osa globaalia toimintakenttää ja miten osaamme siinä kentässä toimia. Globaali toimintaympäristö on vaikeasti ennustettavissa, siinä on vaikea navigoida ja luoda suuria yhteisiä tavoitteita sekä omaksua ketteriä toimintatapoja. Mutta se on välttämättömyys, jos aikoo pysyä maailman kehityksessä mukana ja olla toimiva yhteiskunnallinen vaikuttaja.

5.1 Kankeus ja byrokratia

Työmarkkinakentän yllä on edelleen kovan väännön neuvottelukulttuuri. Ammattiyhdistysliike pyrkii maksimoimaan työntekijöiden korotuksia ja työnantajapuoli taas minimoimaan kustannuskehityksen. Kansainvälinen kilpailukyky edellyttää, että palkka-kehitys tulee olla maltillista, mutta kotimaisen ostovoiman näkökulmasta ja elintason kehittymisen kannalta reaalipalkkojen pitäisi nousta. (Hiltunen 2015, 199.) On selvää, että tulevaisuuden työelämä ja neuvottelukulttuuri ovat muutoksen kynnyksellä. Muutos on väistämätön ja välttämätön, että pystymme olemaan kansainvälisesti kilpailukykyinen maa. Suomessa on tällä hetkellä vahva halu tehdä yhteiskunnallinen sopimus, joka takaa työntekijä- ja työnantajapuolen mahdollisuuden kehittää ja kehittyä niin että ostokyky ja -voima säilyvät. Keskitetyt palkkaratkaisut ovat hyviä hallittavuuden kannalta, mutta ovatko ne toimialojen eri tilanteiden ja kehityksen näkökulmasta hyviä, on mielenkiintoinen kokonaisuus. Liittokierros todetaan olevan haastava eikä se ole kenenkään hallinnassa. (Emt., 199.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikat mielletään usein hiearkkisiksi ja byrokraattisiksi, työyhteisöissä korostuu muodollinen hiearkinen ja pakottava valtarakenne jo työn luonteen vuoksi. Valta koetaan usein todellisuudessa monimutkaisempana, kuin

viralliset säännöt ja hierarkiat määräävät. Sosiaali- ja terveydenhuollossa nämä valtasuhteet opitaan usein jo opinnoissa. Valtasuhteita tuotetaan sosiaalisissa tilanteissa eri toimijoiden kesken, niin työyhteisöissä kuin vapaaehtoistoiminnoissa. Vallalla on todettu olevan kaksi eri keskeistä tyyppiä: pakottava vallanmuoto, jossa jollakin toimijalla on mahdollisuus pakottaa toinen tekemään jotain, mitä muuten ei tehtäisi ja toinen muoto on voimaannuttava ja mahdollistava. (Sintonen, Collin, Paloniemi & Auvinen 2011,157-161.) Valta koetaan liittyvän vahvasti myös vapaaehtoistoimintaan luoden byrokratiaa. Haastatteluista nousi esiin, että ammattiliittojen toiminta on nuorten aikuisten mukaan byrokraattista ja moni kokee, ettei vaikuttaminen isoihin asioihin kuten työehtosopimukseen, koulutus- ja sosiaalipoliittisiin asioihin, ole mahdollista, vaikka on toiminnassa mukana. Kolmikantaisen neuvottelujärjestelmän ja ammattiliittojen että työnantajien välillä käydyt neuvottelut haastateltavat mielsivät hyväksi järjestelmäksi, paikallinen sopiminen ei niinkään saanut vahvaa kannatusta. Haastateltavat perustelivat sitä sillä, että hierarkkisuus ja kankeus luovat työpaikoilla ilmapiirin, ettei yksittäinen työntekijä kykene perustelemaan, miksi hänen täytyisi saada esimerkiksi parempaa palkkaa kuin muiden. Vahvana kokemuksena nousi vastavuoroisuuden puute ja kaivattiin enemmän Tehyn näkymistä paikallisella tasolla. Toivottiin, että Tehyn päättäjät sekä palkatut asiantuntijat jalkautuisivat yhä enemmän rivijäsenistön keskuuteen ja luotaisiin tilanteita, että heitä on mahdollisuus tavata ilman kriisitilanteita. Näin madallettaisiin kokemusta vallantunteesta ja siitä, että päätökset tehdään ainoastaan valtakunnallisesti päättäjien toimesta, palkatut asiantuntijat toteuttavat kokonaisuuden ja lopputulos on nähtävissä rivijäsenelle, muttei koko päätöksenteko ja perusteet päätöksille. Haastateltavat kokivat, että toiminnan tulisi olla helpompaa, kevyempää ja digitaalisempaa. Hyvänä esimerkkinä nousi esiin, että Tehyn liittymislomake on työläs täyttää. Kokemus oli jopa, että osan potentiaalisten jäsenten liittyminen jää tekemättä, koska liittymislomake on hankala.

Haastateltavat peräänkuuluttivat tulevaisuuteen suurempia vaikutusmahdollisuuksia, osa haastateltavista koki, että tie Tehyn valtakunnallisen tason päättäjäksi, on pitkä ja vaikeaselkoinen eikä siihen ole nuoren aikuisen mahdollista päästä mukaan. Toiminnan todetaan olevan poliittisesti sitoutumatonta, mutta valtakunnantason päätöksentekoon mukaan päästäkseen on liityttävä poliittiseen ryhmään tai luotava uusi ryhmä, jonka haastateltavat ymmärsivät, mutta pohtivat sen nykypäiväisyyttä ja hyödynnettävyyttä. Haastelun analyysin perusteella Tehyn tulee pohtia suoraa vaikutta-

mista, suoraa demokratiaa. Esimerkiksi olisiko mahdollista ja toisiko suora puheenjohtajavaali toimintaa lähemmäs rivijäsentä, joka ei niinkään tämän hetkisestä päätöksenteko järjestelmässä ole selvää rivijäsenille. Olisiko tässä mahdollisuus tuoda ammattiliittojen toiminta uudelle tasolle, viestimällä eri medioissa tästä mahdollisuudesta ja näin ollen luoda lisää vaikuttamisen mahdollisuuksia? Isoja ja vaativia muutoksia Tehyn toimintaan, mutta nämä voisivat olla kuitenkin mahdollisuuksia kitkeä byrokraattisuutta ja kankeutta. Tärkeäksi tavoitteeksi Tehyn toiminnalle nostettiin ymmärrys sukupolvien väliselle moninaisuudelle, hyväksymiselle sekä huomioon otettavaksi, miten pystytään vastaamaan monenlaisiin odotuksiin kautta linjan.

Haastateltavat nostivat esiin, että ammattiliittojen organisaation tulisi olla selkeämpi sekä yhteneväisempi ja joustavampi, kuin tänä päivänä. Kujala & Danielsbacka (2015, 17) toteavat, että vastavuoroisuus on osa ihmisen käyttäytymistä, ihmiset ovat taipuvaisia odottamaan ja vaatimaan vastavuoroisuutta sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Tällainen vuorovaikutus ei koske ainoastaan yksilöiden välisiä suhteita, jotka koettiin suhteellisen toimiviksi paikallistasolla toimijoiden kesken, sukupuolesta tai iästä riippumatta, mutta Tehyn ja ammattiosastojen välille kaivattiin avoimempaa ja läpinäkyvämpää vastavuoroisuutta. Neuvottelujärjestelmän ollessa kankea ja byrokraattinen, kokevat haastatteluihin osallistuneet nuoret aikuiset ettei Tehyssä olla valmiita tekemään nopeita päätöksiä eikä olemaan ketterä yhteiskunnallisessa muutoksessa. Tehyn tulee pohtia toiminnassaan miten ja missä voidaan kehittää vaikuttamisen mahdollisuuksia. Toimintaympäristössä muutos on vahvaa, ammattiosastot yhdistyvät ja paikallistason päättäjien edustuspaikat vähenevät, jolloin herää huoli, riittääkö ammattiosastoissa tekemistä ja mahdollisuuksia vaikuttaa paikallistason toimintaan.

Ryhmähaastattelujen perusteella nuoret aikuiset toimijat toivoivat, että byrokraattisuus ja kankeus, joka näkyy ulospäin sekä tuntuu toiminnassa, saataisiin kitkettyä pois. Ammattiliittojen odotetaan olevan ketteriä, värikkäitä, virtaviivaisia sekä voimakkaita, mutta positiivisella tavalla. Haastateltavat totesi, että ”ay-rakkikoiramaisuus” täytyy kitkeä pois, tämä ei nuorten aikuisten mielestä edistä viestimistä ja vaikuttamista, vaan jopa estää ja luo huonon vaikutelman. Haastateltavat olivat huolissaan siitä, että toiminta on liian vanhakantaista ja vanhanaikaista sekä huoli siitä, miltä Tehy näyttää yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Julkisuuteen ei pitäisi tulla aina

samoilla kannanotoilla ja tiedotteilla. Pitäisi miettiä uusia keinoja ja päänavauksia, miten voimme tuoda esiin tehyläisten huolen sekä näkemyksen ruohonjuuritasolta päätöksentekoon, niin Tehyn päättäjille kuin yhteiskunnalliselle tasolle.

5.2 Osallistaminen

Vastavuoroisuus, mahdollisuus osallistua, aktivoitua, olla mukana ja halua sitoutua, on enemmän, kun toiminta on osallistavaa. Mitä osallistaminen on? Kielitoimiston mukaan se on tehdä osalliseksi ja aktivoita, osallistaminen on toimintatapa, joka perustuu eri toimijoiden osaamisen, ideoiden, valmiuksien ja taitojen hyödyntämiseen sekä käyttöön sovittujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Osallistamisen ytimenä on, että toimijoiden yhteisesti luomaan tavoitteeseen pyritään hyödyntämällä kaikkien resursit. Osallistamistamista voidaan tukea eri menetelmin. Näitä ovat mm. eri toimijoiden ja verkostojen yhdistäminen, yhteiset digitaaliset työskentelyalustat, hyvien esimerkkien jakaminen sekä erilaiset koulutustilaisuudet sekä materiaalit. Osallistamisen lähtökohtana on, että yhdessä tiedetään ja osataan enemmän kuin yksin. Rakenteiden ollessa vapaat sekä avoimet, saavutetaan toiminnalla parempia tuloksia kuin suljetuissa rakenteissa toimimalla. Osallisuuden on todettu olevan periaate, jonka mukaan osallistujalla tulee olla sekä mahdollisuus saada tietoa, että osallistua päätöksentekoon. (Auvinen & Liikka 2015, 5; Osallistaa 2016.)

Haastateltavat kokivat Tehyn vapaaehtoistoiminnassa vahvaa osallisuutta, heillä oli kokemus, että he pääsevät vaikuttamaan ammattiosasto- ja työpaikkatasolla eri toimintoihin sekä mukaan päätöksentekoon. Haastateltavista osa oli mukana omalla työpaikallaan erinäisissä työryhmissä mm. johto- ja kehittämisryhmissä, joissa osallistumalla pääsi vaikuttamaan työpaikan asioihin. Ryhmiin osallistumisen kautta haastateltavilla oli kokemus, että he voivat tuoda tärkeää informaatiota tukemaan ammattiosastoissa tehtäviä päätöksiä työpaikkojen asioihin. Haastateltavat eivät kokeneet ongelmana eri ammattialojen edustusta Tehyn vapaaehtoistoiminnassa vaan pikemmin vahvuutena, heidän mielestään erilaiset mielipiteet ja katsontakannat toivat päätöksentekoon näkemyksellisyyttä sekä mielenkiintoa. Haastateltavilta nousi esiin se, että uuden oppiminen ja päätöksentekoon mukaan pääseminen on avartanut omaa

elämänkatsomusta ja tuonut vaihtoehtoisia näkökulmia omaan ammattiin ja sen kehittämiseen.

Haastateltavat kokivat osallisuuden tuovan toimintaan tasa-arvoisuutta, haastateltavat nostivat esiin, että työssä vanhempien kollegoiden kanssa ollaan jossain määrin eri rooleissa, mutta Tehyn vapaaehtoistoiminnassa kaikki ovat samanarvoisia ja mielipiteiden esittämistä ei tarvinnut jännittää. Riittämättömyyden tunnetta haastateltavat eivät kokeneet, sellainen saattoi käydä mielessä, mutta haastateltavien kokemus oli, että apua uskaltaa kysyä ja tarvittaessa sitä saa. Haastateltavista ne, jotka olivat ensimmäistä toimikauttaan mukana toiminnassa, nostivat esiin, etteivät he tiedä minkälaista ohjausta ja tukea on mahdollista saada muualta kuin paikalliselta tasolta, toimiessaan Tehyn vapaaehtoistoiminnassa.

Vapaaehtoistoimintaan kouluttautumisen ja sen mahdollisuudet nousivat esiin, useat totesivat, että on lähtenyt toimintaan mukaan tietämättä siitä mitään, ilman minkäänlaista koulutusta tai kokemusta, mutta heidät on otettu positiivisesti mukaan, perehdytetty toimintaan paikallistasolla sekä opastettu toiminnassa. Kuuluvainen (2015, 80-81) toteaa, että vapaaehtoisten kouluttaminen tehtävänsä sekä verkostoistuminen ovat tärkeitä motivaattoreita, joiden vuoksi toiminnassa ollaan mukana. Näin ikään yhdeksi tärkeäksi kokonaisuudeksi haastateltavat nostivat kouluttautumisen valtakunnallisesti. He, joille oli mahdollistettu osallistuminen valtakunnallisiin koulutuksiin joko vapaaehtoistoiminnan roolin tai tehtävän mukaan, kokivat sen tärkeänä kokonaisuutena havainnollistamisen kannalta, miten koko organisaatio toimii, verkostoitumismahdollisuutena sekä tiedollisena kokonaisuutena. Haastateltavista ne, jotka eivät olleet alueelliseen tai valtakunnalliseen koulutukseen päässeet, kaipasivat mahdollisuutta. Esiin nousi nuorten aikuisten toimijoiden koulutusmahdollisuus valtakunnallisesti.

Laitinen (2015, 79) toteaa, että järjestöjen ja ammattiliittojen toimintaa tulisi kehittää osallistavasti sekä jäsenlähtöisesti. Lähtökohtana kehittämislle tulee olla, että ammattiliitto on jäseniään varten sekä tarjoamassa palvelujaan heille. Jos jäseniä yhdistävä intressi katoaa tai jäsenet eivät koe palvelua omakseen, intressi jäsenenä olemiseen katoaa. Haastatteluista nousi esiin, että Tehyltä odotetaan enemmän osallistavia tutkimuksia, kyselyitä, erilaisia ideointipajoja sekä kehittämisfoorumeita, joista

selviäisi, mihin suuntaan perusjäsenistö odottaa toiminnan kehittyvän, millaisessa toiminnassa he olisivat itse valmiita olemaan mukana sekä ottamaan aktiivisempia rooleja toiminnassa, sen kehittämisessä sekä suunnittelussa. Tiedostetuksi ongelmaksi nostettiin vähäiset vastausprosentit em. kyselyihin, mutta huomiona on nostettava asioista kiinnostuneet jäsenet. Hyvänä esimerkkinä opinnäytetyöhöni liittyvään haastatteluun ilmoittautui runsaasti halukkaita mukaan, koska aihe koettiin erityisen tärkeäksi ja itselle läheiseksi.

6 AJATUKSIA TOISIN TEKEMISEEN

Ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta kiinnostaa nuoria aikuisia, kun toiminta on joustavaa, ketterää sekä uudistumishaluista. Nuorilla aikuisilla on vahva halu olla muuttamassa toimintaa ketteräksi ja joustavaksi, jos heille annetaan siihen mahdollisuus ja yhdessä luodaan ilmapiiri, jossa muutokset ovat hyväksytyjä ja muutoshalukkuus on yhteinen tahtotila. Kuvaamassani SWOT-analyysissä nousee esiin mahdollisuudet, uhat, vahvuudet ja heikkoudet, joihin kiinnittämällä huomioita, Tehy pystyy varmistamaan ja vahvistamaan nuorten aikuisten motivaatiota vapaaehtoistoimintaan. Nuoret vapaaehtoiset ovat halukkaita ottamaan vastuuta, kantamaan sitä ja luomaan uusia toimintatapoja, nykyaikaistamaan ja digitalisoitumaan. Kiinnittämällä erityisesti huomioita vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin, Tehy on vahvoilla. Tehy on iso ammattiliitto, jonka toiminta on tunnettua ja jolla on mahdollisuus tarjota resursseja vapaaehtoistoimintaan niin taloudellisesti kuin koulutuksen, tapahtumien ja motivoimisen näkökulmista.

Ammattiliittojen toiminta on opinnäytetyöni mukaan kankeaa ja byrokraattista. Nuoret aikuiset eivät ole tietoisia ammattiliittojen vapaaehtoistoiminnan tarjoamista mahdollisuuksista, tilaisuuksista, päätöksenteon prosessista eikä taloudellisista resursseista. Tehyn tulee keventää organisaatiota, vapaaehtoistoimintaan tulee pystyä osallistumaan ”pop-up-tyylisesti” eikä vain sitoutumalla useaksi vuodeksi. Purkamalla byrokraattista toimintaa, vähentämällä kokoustamista sekä mahdollistamalla ketterä toiminta nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä, ovat nuorten aikuisten odotuksia

toiminnan uudistamiselle. Panostamalla tiedottamiseen sekä markkinointiin, esimerkiksi mahdollisuuksista päästä mukaan valtakunnantason päätöksentekoon, luomme läpinäkyvää toimintaa. Sähköisen kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, että ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta ei ole hiljattain ammattiliittoon liittyneiden keskuudessa tunnettua eikä tiedetä, mitä se sisältää tai mitä mahdollisuuksia se antaa. Ammattiliittojen tulee kiinnittää huomiota siihen, miten markkinoidaan vapaaehtoistoimintaa sekä panostaa tiedottamiseen vapaaehtoisia valittaessa. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että nuoret aikuiset kokevat, että valtakunnan tason päätöksentekoon ei voi lähteä mukaan, koska ei ole ollut toiminnassa aktiivisesti mukana kymmeniä vuosia. Tästä johtuen voidaan todeta, että muutos ilmapiirissä, asenteissa sekä tiedottamisessa on välttämätön, jos halutaan karistaa kankean ja byrokraattisen ammattiliiton maineesta.

Ammattiliittojen uudistumishalukkuutta ja konkreettisten toimenpiteiden aikaansaamista, nopeallakin aikataululla perään kuulutettiin haastatteluissa kautta linja. Ei voida nojautua siihen, mitä ammattiliitot tai Tehy on saanut aikaiseksi historiassa, vaan on muututtava vastaamaan nykypäiväistä organisaatiota ja toimintakulttuuria. Työelämän murrokset tapahtuvat nopeasti, työelämässä epävarmuus lisääntyy, ainoa, joka on pysyvää, on muutos. Isoja kokonaisuuksia, joihin ammattiliittojen on kiinnitettävä huomiota, ovat seuraavat: on oltava ketteriä muutoksessa, otettava aktiivisesti kantaa ja oltava näkyvillä työpaikoilla, eri medioissa sekä luotava positiivinen mielikuva ammattiliitoista. Tämä on iso ja merkittävä muutos päätöksenteon kannalta niin, että jäsenistöllä on kokemus, että heitä kuunnellaan. Viestintä, yhteisöllisyyden korostaminen ja osallistaminen on ammattiliitoissa siirrettävä uudelle tasolle, on luotava erilaiset digitalisaation menetelmät sekä luoda yhteinen me-henki.

Opinnäytetyön haastattelujen analyysistä nousi esiin, että uusien vapaaehtoisten perehdyttäminen vapaaehtoistoimintaan on heikkoa. Perehdytys ei ole tasalaatuista kautta linjan eivätkä nuoret aikuiset vapaaehtoiset osaa vaatia sitä tarpeeksi. Kokemus on, että perehdyttäminen on hyvää, mutta aina perehdyttäjensä näköistä sekä se on yhden ihmisen vastuulla ja päätäntävällässä. Näin ollen kokemus oli, ettei perehdytys ole yhdenvertaista ja tasa-arvoista. Esiin nostettiin uuden vapaaehtoisen koulutuspolku, johon jokaisella vapaaehtoisella olisi mahdollisuus osallistua ja tarjolla olisi koulutusta, oppimistehtäviä sekä erilaisia tutustumiskäyntejä. Haastateltavat

ideoivat nuorten aikuisten toimijoiden perehdytyskoulutus kokonaisuutta, jossa he pääsivät verkostoitumaan sekä jakamaan kokemuksia nuorina vapaaehtoisina.

Aiemmin kuvaamani Tehyn vapaaehtoistoiminnan timanttimalli on vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä oiva työkalu. Sitä voidaan hyödyntää kehittämistä ohjaavana mallina vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdytystä suunniteltaessa ja kehitettäessä sekä toimintaa suunniteltaessa. Vapaaehtoistoiminta perustuu yksinkertaisiin, antamisen ja saamisen metakokemuksiin, osallisuus ja vaikuttaminen ovat ihmisen perustunteuksia, olen osallisena ja pääsen vaikuttamaan asioihin. Verkostoituminen oman alan ammattilaisten kanssa vahvistaa yhteisöllisyyttä ja toimiminen eri verkostoissa luo vapaaehtoiselle uusia mahdollisuuksia toteuttaa itseään yhteiskunnallisesti tärkeissä asioissa. Niin kuin todettu, verkostoituminen ja yhteisöllisyys mainittiin tärkeimmäksi motivaation lähteeksi toiminnassa mukana olemiseen. Tämä on tärkeä huomio toiminnan suunnittelussa sekä kehittämisessä. Vapaaehtoistoiminnassa tulee keskeisenä käsitteenä pitää yhteisöllisyyttä, osallistamista sekä verkostoitumisen mahdollisuutta, on toiminta sitten millä toimintakentällä tahansa tapahtuvaa. Erilaiset digitaaliset alustat herättivät keskustelua haastateltavien keskuudessa, kaivattiin mahdollisuutta osallistua eri tavalla toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun sekä toteuttamiseen, erityisesti valtakunnantason vaikuttamiseen. Nuoret aikuiset toivoivat, että asioita voitaisiin nostaa esiin yhä enemmän suoraan päätöksentekijöille. Päätöksenteon hetkelle kaivattiin mahdollisuutta tuoda kentän näkemystä digitaalisin keinoin. Tehyn päättäjien on hyvä pohtia myös suoran demokratian mahdollisuuksia, onko tulevaisuudessa helpompia keinoja valita päätöksentekijöitä kuin nykypäivänä? Tätä mahdollisuutta haastateltavat peräänkuuluttivat.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliittojen tulee yhdessä pohtia mahdollisuutta yhdistyä ja näin ajaa alan etuja, niin taloudellisesti kuin ammatillisesti, ilman keskinäistä kilpailua paikallisella tai valtakunnallisella tasolla. Haastateltavat nostivat esiin, että tulevaisuuden mielikuvissa Suomessa on yksi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliitto, joka on neuvotellut alalle oman työehtosopimuksen ja joka tukee eri ammattialojen ammatillisuutta koulutuksin, uraohjauksella ja mahdollistamalla mentoiminnin jäsenten kesken. Tehy on maan suurin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiliitto. Tehyn toivottiin olevan edelläkävijä ja suunnannäyttävä. Hyvänä tapana haastatteluun osallistuneet toivat esiin, että Tehy ja sen ammatillisesti yhteistyöjäsenjärjestöt

sulautuisivat yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi, saaden, niin kuin edellä jo todettu, ammatillisen ja taloudellisen edunvalvonnan samasta liitosta, yhdellä jäsenmaksulla.

Ideota toisin tekemiseen nousi opinnäytetyöstä useita, odotuksia Tehylle asetettiin digitalisaatiossa, asioiden hoitaminen tulisi olla mahdollista ympäri vuorokauden. Päätöksentekoon osallistuminen digitaalisesti ja läpinäkyvyys päätöksenteossa, mahdollisuus seurata esimerkiksi valtuuston kokouksia internet-lähetyksenä, olivat odotuksia, jotka nousivat opinnäytetyöstä. Odotuksena Tehyn toimintaa kohtaan oli mm. yksinkertaistaminen, niin päätöksenteossa, vaikuttamisessa kuin osallistumisessa tapahtumiin, tilaisuuksiin ja koulutuksiin. Opinnäytetyöstä nousi konkreettisiksi esityksiksi toiminnan muuttamisesta. Näitä olivat mm. erilaiset työpajat, toiminnan kehittäminen osallistamalla jäsenistöä ja neuvottelukulttuurin uudistaminen, enemmän sovittelevammaksi ja rakentavammaksi, jolloin ei-liikkeen maine muuttuisi. Odotuksia työelämänkehittämisen näkökulmaan tuli useita, verkostoitumismahdollisuuksien lisäämiseksi Tehyn tulisi järjestää vaikuttajamessut, jossa työntekijät, työntajat sekä kolmannen sektorin toimijat tapaisivat ja saisivat mahdollisuuden luoda uusia verkostoja tulevaisuuteen. Haastattelusta yhtenä hyvänä esityksenä nousi esiin, että nuoret aikuiset kaipaavat mahdollisuutta osallistua kansainvälisiin kongresseihin, seminaareihin sekä ammatillisiin koulutuksiin.

Tehyllä on mahdollisuus osallistavilla toimintatavoilla hyödyntää aktiivisten nuorten aikuisten joukko toiminnan kehittämisessä, toimintatapojen pilotoinnissa sekä uusien ideoiden testaamisessa. Koska opinnäytetyön haastattelukutsuun vastattiin innokkaasti ja useat valitut olivat innoissaan aiheesta, jossa pohditaan nuorten aikuisten mukaan saamista toimintaan. Useat haastattelusta ulkopuolelle jääneet ilmoittivat olevansa käytettävissä vastaisuudessa vastaaviin haastatteluihin ja tutkimuksiin. Huoli vapaaehtoisten riittävydestä tulevaisuudessa Tehyn vapaaehtoistoimintaan ei ole todellinen, mutta muutoksia tulee tehdä, ettei huoli muutu todelliseksi. On huomioitava nykyaikaisuus sekä muutos mahdollisuutena ei uhkana. Palkkiot eivät ole motivaation lähteenä vaan yhteisöllisyys, vaikuttamisen mahdollisuudet ja osallisuus. Osallistuminen itselle tärkeään asiaan, joka kattaa kaikki osa-alueet nuoren aikuisen elämässä. Vahvistamalla näitä kokonaisuuksia, on tulevaisuuden vapaaehtoistoiminta Tehyssä hyvissä kantimissa.

Jatkossa tällainen vastaava tutkimus tulee toteuttaa viiden vuoden välein. Tällöin voimme seurata toiminnan kehittymistä, mitkä odotukset ovat toteutuneet ja muuttuvatko nuorten aikuisten suhtautuminen ja asennoituminen vapaaehtoistoimintaan. Käyttämällä samoja kysymyksiä kyselyssä sekä ryhmähaastattelussa voidaan tuloksia vertailla keskenään. Ammattiliittojen vapaaehtoistoimintaa on mielenkiintoista tutkia ja kehittää. Tehy on iso ja aktiivinen ammattiliitto, jolla on paljon mahdollisuuksia hyödyntää tutkittua tietoa.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo & Järvensivu, Anu & Mäkitalo, Jarmo 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM raportteja 14/2012.
- Arala, Katariina & Suutarla, Anna & Tilander, Eva & Kangasniemi, Mari & Haapa, Toni, 2015. Kollegiaalisuuden eettinen perusta. Teoksessa Becker, Eve & Hahtela, Nina & Ranta, Iiri (toim.) Kollegiaalisuus hoitotyössä. Helsinki: Fioca Oy. 9-24.
- Aularesearch, 2014. Kansalaisten näkökulmia ammatillisesta järjestäytymisestä. Helsinki: STTK
- Contrepolis, Sylvie 2015. Mobilised but Not Unionised? An Analysis of the Relationship between Youth and Trade Unionism in France. Teoksessa Hodder, Andy & Kretsos, Lefteris (toim.) Young Workers and Trade unions. A Global View. PALGRAVE MACMILLAN.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Julkaisussa Aaltola, Juahni & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Findikaattori 2015. Findikaattori. Osallistuminen. Ammatillinen järjestäytyminen. Viitattu 26.2.2016. <http://www.findikaattori.fi/fi/36>
- Hakala, Juha T. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.
- Hankonen, Riitta 2014. Vahvuus entiselleen. Tehy-lehti 11/2014. 57.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliiton Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Heikkala, Juha 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa Riikonen Satu & Nyman Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. 22-30.
- Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkijamissä tekijä: Toimintatutkimuksen piirteitä ja näkökulmia. Jyväskylä: Atena.
- Hiltunen, Arto 2015. Johtamisesta. Talententum pro: Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hodder, Andy & Kretsos, Lefteris 2015. Young Workers and Unions: Context and Overview. Teoksessa Hodder, Andy & Kretsos, Lefteris (toim.) Young Workers and Trade unions. A Global View. PALGRAVE MACMILLAN.
- Häyrinen, Kiril 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisoiminen. Teoksessa Riikonen Satu & Nyman Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. 38-46.

- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry, 2014. Alue- ja paikallistoiminta. Nuoret aikuiset. Tulevaisuustoimikunta. Viitattu 10.11.2015.
<http://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/aluetoiminta/nuoret/Sivut/Tulevaisuustoimikunta.aspx>
- Jokinen, Pertti & Hietala, Risto 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Kansalaisareena ry, 2015. Vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistoiminnan mittarit Euroopassa. Viitattu 11.11.2015.
<http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=vapaaehtoistoiminta>
- Kansalaisareena ry, 2015. Vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistoiminta vuonna 2010 ja 2015. Viitattu 1.11.2015.
<http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=vapaaehtoistoiminta>
- Kasvio, Antti 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kaunistmaa, Pekka & Lind, Kimmo 2006. Nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaaminen. Tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Humanistisen ammattikorkeakoulu Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 2, 2006.
- Kiilakoski, Tomi 2014. Osallistumisen uudet muodot. Teoksessa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, pamflettisarja (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? – nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. 8-14.
- Klami, Hannu Tapani 2001. Palkaton työ. Oikeuden ja etiikan rajamailla. Teoksessa Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.
- Kujala, Antti & Danielsbacka, Mirkka, 2015. Hyvinvointivaltion loppu? Vallanpitäjät, kansa ja vastavuoroisuus. Helsinki: Tammi.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Kansalaisfoorumi.
- Laasola, Jussi & Kuivala, Riikka 2015. Kuntasektorin ammattiosastotoiminnan opas. Tehyn julkaisusarja F: 1/15. Helsinki: Tehy ry.
- Laasola, Jussi & Kuivala, Riikka & Männistö, Mikko 2015. Kuntasektorin luottamusmiesopas. Tehyn julkaisusarja F, muut 3/15. Helsinki: Tehy ry.
- Laitinen, Hanna (toim.) 2006. Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistisen ammattikorkeakoulu sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006.
- Laitinen, Hanna 2015. Järjestötoiminta kehittämisen kohteena – Mitä kehitetään? Teoksessa Riikonen Satu & Nyman Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. 76-83.
- Laqueur, Walter 2009. Euroopan viimeiset päivät. Tallinna: Art House.
- Myllyniemi, Sami & Berg, Päivi 2013. Nuoria liikkeellä. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. Nuorisotutkimusseura. Helsinki.
- Määrällinen tutkimus 2016. Humanistien tiedekunta, menetelmäpolkuja humanisteille, tutkimusstrategiat. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.2.2016.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

- Nummila, Harri 2009. Järjestäytyminen ja työtaistelut Suomessa. Julkaisussa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Multiprint. 173-180.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 13-35.
- Opinnäytetyön laadun tekijät ammattikorkeakouluissa. Suosituksia opinnäytetyötä ohjaaville 2006. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu ja opetusministeriö. Viitattu 12.3.2009.
http://www.oamk.fi/opinnaytehanke/docs/paatos/opinnaytetyon_laadun_tekijat.pdf.
- Opinnäytetyöopas 2012-2014. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi amk-tutkinto. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.5.2015.
<https://wiki.humak.fi/display/YK/YAMK+koostesivu>.
- Peltosalmi, Juha & Hakkarainen, Tyyne & Londen Pia & Kiukas Vertti & Särkelä Riitta, 2014. Järjestöbarometri 2014. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Pietilä, Ilkka 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelu diskursiivinen analyysi. Julkaisussa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 212-241.
- Pitkäranta, Marju 2012. Nuorten naisten odotukset vapaaehtoistoiminnan tarjonnasta vs. Lions Klubien tarjonta. Pro Gradu-tutkielma: Tampereen yliopisto.
- Ruuskanen, Petri 2015. Sosiaalinen pääoma. Teoksessa Eriksson, Kai (toim.) Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. HYY Yhtymä; Gaudeamus Oy. 214-233.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anita 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.2.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.
- Saastamoinen Mikko, 2011. Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa Kangaspunta, Seppo (toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys. Tampere: Tampere University press. 61-91.
- SAK 2012. Tämä on SAK. Historia ja saavutukset. Viitattu 27.2.2016.
<https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia>
- Salmi, Vesa 2015. Yksi maailma, monta maailmankuvaa – kaksikymppiset ja viisikymppiset yhteisessä digiajassa. Teoksessa Riikonen Satu & Nyman Tarja (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. 31-37.
- Saukkonen, Pasi 2013. Kolmas sektori – vanha ja uusi. Kansalaisyhteiskunta 1/2013. 6-31.
- Sauramo Aulikki, 2006. Kaiken varalta. Tutkimus vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen ammattijärjestöjäsenyydelle asettamista odotuksista. Tampereen yliopisto: Akateeminen väitöskirja.
- Sintonen, Teppo & Collin, Kaija & Paloniemi, Susanna & Auvinen, Tommi 2011. Diskursiivinen toimijuus ja valtahierarkiat sairaalaympäristössä. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa.

- Streeck, Wolfgang 2015. Ostettua aikaa. Demokraattisen kapitalismin lykätty kriisi. Suom. Kukkonen, Mari. Tampere: Vastapaino.
- STTK, 2014. Kansalaisten näkökulmia ammatillisesta järjestäytymisestä. Helsinki: Aula Research Oy.
- Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto Super, 2014. Super-nuorten toiminta. Viitattu 10.11.2015. <https://www.superliitto.fi/ammattiosastot/super-nuorten-toiminta/>
- Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi a. Vetovoimahanke. Nuorisojärjestöjä tutkimassa ja kehittämässä 2014-2015. Mistä niitä nuoria löytyy. Viitattu 6.11.2015. <http://www.alli.fi/hankkeet+kampanjat/nuorisojarjestojen+vetovoima-hanke/>
- Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi b. Vetovoimahanke. Nuorisojärjestöjä tutkimassa ja kehittämässä 2014-2015. Aika entinen ei enää palaa. Viitattu 6.11.2015. <http://www.alli.fi/hankkeet+kampanjat/nuorisojarjestojen+vetovoima-hanke/>
- Suonsivu, Kaija 2015. Kohti riittävyyttä – matkalla työhyvinvointiin. Tampere: UNI-press.
- Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press.
- Taipale, Jari 2007. Brändi. Liiketoiminnan ytimessä – erotu tai unohda koko homma. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Tehy ry, 2012. Tietoa Tehystä. Tehy. Viitattu 21.10.2014. <http://www.tehy.fi/tehy/>
- Tehy ry, 2013. Yksityissektorin luottamusmiehen opas. Helsinki: Tehy ry.
- Tehy ry, 2015. Edunvalvojana. Työehtosopimukset. Viitattu 12.11.2015. <http://www.tehy.fi/edunvalvojana/tyoehtosopimukset/>
- Tietosuojavaltutetun toimiston 2010. Oppaat. Tietosuoja ja tieteellinen tutkimushenkilötietolain kannalta. 11/2010. Viitattu 17.2.2015. <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/materiaalia/oppaat.html>
- TTK, 2015. Työsuojelun yhteistoiminta. Työsuojeluyhteistoimintahenkilöstö. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 4.11.2015. http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto
- Turunen, Vesa 2014. Palkka työn mukaan. Tehy-lehti. 4/2014. 59.
- Uusi keskusjärjestö 2016. Tästä on kyse. Miksi? Viitattu 27.2.2016. <http://uusikeskusjarjesto.fi/tasta-on-kyse/#miksi>
- Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Julkaisussa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus. 100-112.
- Valli, Raine 2001. Parivertailu. Julkaisussa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus. SIVUT
- Vilkka, Hanna 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. Viitattu 25.5.2015. http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf
- Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 104-123.

Ylen kotimaan uutiset 2015. Sitoutuminen ei houkuta. Viitattu 13.2.2015.
[http://yle.fi/uutiset/sitoutuminen_ei_houkuttele_nyt_tarvitaan_pop-up -
vapaaehtoisia/7797286](http://yle.fi/uutiset/sitoutuminen_ei_houkuttele_nyt_tarvitaan_pop-up_-_vapaaehtoisia/7797286).

LIITE 1 SÄHKÖISEN KYSELYN KYSYMYKSET

Kysely viimeisen puolen vuoden aikana liittyneille alle 35-vuotiaille

1. Ikä
2. Sukupuoli
 - a. Nainen
 - b. Mies
3. Ammatillinen koulutus
 - a. Toinen aste
 - b. AMK
 - c. Yliopisto
4. Tutkinto (alas vetovalikko)
 - a. Bioanalyttikko
 - b. Fysioterapeutti
 - c. Ensihoitaja
 - d. Kätilö
 - e. Lähihoitaja
 - f. Röntgenhoitaja
 - g. Sairaanhoitaja
 - h. Terveystenhoitaja
 - i. Suuhygienisti
 - j. Sosionomi (AMK)
 - k. Joku muu, mikä?
5. Ammatti (alas vetovalikko)
 - a. Bioanalyttikko
 - b. Fysioterapeutti
 - c. Ensihoitaja
 - d. Kätilö
 - e. Lähihoitaja
 - f. Lastenhoitaja
 - g. Röntgenhoitaja
 - h. Sairaanhoitaja
 - i. Terveystenhoitaja
 - j. Suuhygienisti
 - k. Sosionomi
 - l. Joku muu, mikä?
6. Liityin Tehyyn, koska
 - a. olin opiskelijajäsen, valmistuin ja liityin varsinaiseksi jäseneksi
 - b. työkaveri suositteli Tehyn jäsenyyttä
 - c. luottamusmies suositteli minulle Tehyn jäsenyyttä
 - d. ammattiosastotoimija suositteli minulle Tehyn jäsenyyttä
 - e. tuli ongelmia työnantajan kanssa

f. joku syy, mikä?

7. Odotan Tehyiltä

- a. Apua työelämän ongelmissa
- b. Työttömyysturvaa, jos jään työttömäksi
- c. Mahdollisuutta osallistua vapaaehtoistoimintaan
- d. Hauskanpitoa ja yhteisöllisyyttä
- e. Muuta, mitä?

8. Olen kiinnostunut toimimaan Tehyssä

- a. Ammattiosastotoiminnassa
- b. Luottamusmiestoiminnassa
- c. Yhdysjäsenoiminnassa
- d. Minua ei kiinnosta toimiminen Tehyssä
- e. Muuta, mitä?

9. Mielestäni Tehyn tärkeimmät tehtävät on

	erittäin tärkeää	tärkeää	melko tärkeää	vähän tärkeää	ei lainkaan tärkeää	en osaa sanoa
taloudellinen edunvalvonta	5	4	3	2	1	0
paikallinen edunvalvonta työpaikalla	5	4	3	2	1	0
työehtosopimuksien neuvottelu	5	4	3	2	1	0
tuen ja turvan tarjoaminen työelämään	5	4	3	2	1	0
jäsenedut	5	4	3	2	1	0
työttömyysturvan	5	4	3	2	1	0
tapahtumat	5	4	3	2	1	0
tiedottaminen						
yhteisöllisyyden lisääminen työntekijöiden kesken	5	4	3	2	1	0
yhteisöllisyyden lisääminen ammattiryhmien kesken	5	4	3	2	1	0

10. Olen mukana vapaa-ajallani (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- a. Yhdistystoiminnassa
- b. Terveystieteiden vapaaehtoistoiminnassa kuten mm. SPR:n toiminta
- c. Liikuntaseurassa
- d. Lasten- ja nuorten harrastusten parissa

- e. Muuten, miten?
f. En ole mukana edellämainituissa

11. Kuinka monessa yhdistyksessä, seurassa tai järjestössä olette jäsenenä?_

12. Kuinka monen yhdistyksen, seuran tai järjestön toimintaan osallistutte?_

13. Mikä on mielestäsi itsellesi tyypillisin rooli yhdistystoiminnassa?

- a. aktiivijäsen (olen mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa järjestön toimintaa)
b. tapahtumiin/toimintaan osallistuja
c. rivijäsen (en juuri osallistu tapahtumiin/toimintaan)
d. muuten, miten?
e. en osaa sanoa

14. Syy osallistua vapaaehtoistoimintaan (valitse vaihtoehto joka sopii parhaiten)

Osallistun vapaaehtoistoimintaan, koska haluan	erittäin tärkeä	tärkeää	melko tärkeää	vähän tärkeää	ei lainkaan tärkeää	en osaa sanoa
harrastaa yhdessä toisten kanssa	5	4	3	2	1	0
tutustua uusiin ihmisiin	5	4	3	2	1	0
vaikuttaa yhteiskunnallisesti	5	4	3	2	1	0
vaikuttaa elinolosuhteisiin	5	4	3	2	1	0
edistää aatteen toteuttamista	5	4	3	2	1	0
lisätä yleistä hyvinvointia	5	4	3	2	1	0
auttaa ja tukea muita	5	4	3	2	1	0
saada apua ongelmiini	5	4	3	2	1	0
saada aineellisia etuja ja palveluja	5	4	3	2	1	0
oppia uutta	5	4	3	2	1	0
saada vertaistukea	5	4	3	2	1	0
saada kokemusta	5	4	3	2	1	0

15. Minkälaisessa vapaaehtoistoiminnassa olet erilaisissa yhdistyksissä mukana? (voit merkitä useamman vaihtoehdon)

- a. kerhojen ja ryhmien vetäjänä
b. koulutuksen järjestäjänä tai kouluttajana
c. ystävänä tai tukihenkilönä
d. ohjaajana tai valmentajana

- e. tapahtumien järjestäjänä (mm. kilpailut, myyjäiset)
- f. taloyhtiön toiminnassa
- g. asuinalueen asukkaiden yhteistoiminnassa
- h. Internetpalveluissa (esim. neuvonta, vertaistuki, keskusteluryhmät)
- i. puhelinpäivystäjänä (esim. auttava puhelin, kriisipäivystys)
- j. alueellisen tai paikallisten yhdistysten luottamushenkilönä
- k. poliittisessa toiminnassa
- l. uskonnollisessa toiminnassa
- m. muussa, missä? _____
- n. en missään

16. Miettiessäsi vapaaehtoistoimintaa, jossa olet ollut mukana, onko se mielestäsi

- a. liian aikaa vievää
- b. liikaa resursseja vievää
- c. jouduin mukaan vahingossa
- d. haluaisin osallistua enemmän aktiiviseen toimintaan
- e. mielenkiintoista ja aktivoivaa
- f. kuuluu elämäni yhtenä osa-alueena
- g. en ole ollut mukana

17. Osallistun vapaaehtoistoimintaan

- a. useamman kerran viikossa
- b. kerran viikossa
- c. kerran kuukaudessa
- d. kerran vuodessa
- e. 3-5 kertaa vuodessa
- f. harvemmin

18. Jos et nykyisin osallistu vapaaehtoistoimintaan, olisitko kiinnostunut osallistumaan?

- a. kyllä, minkälaiseen? _____
- b. en
- c. minua kiinnostaisi, mutten tiedä millaista vapaaehtoistoimintaa on tarjolla

19. En osallistu vapaaehtoistoimintaan, koska

- a. aikani ei riitä, työt vievät niin paljon aikaa
- b. lapset on pieniä ja haluan panostaa perheeseeni
- c. en ole löytänyt sopivaa vapaaehtoistoiminnan muotoa
- d. opiskelen työn ohessa enkä ehdi keskittymään muuhun
- e. minua ei kiinnosta vapaaehtoistoiminta
- f. muu syy

LIITE 2 TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET

Teemat

1. Järjestäytyminen ja aktiivitoimintaan mukaan lähtö

Olette kaikki järjestäytyneet Tehyyn ja olleet mukana toiminnassa. Kertoisitteko miten päädyit liittymään Tehyyn miettiessäsi liittoon järjestäytymistä? Entä miten lähdit mukaan aktiivitoimintaan?

- Kauanko olet ollut jäsenenä Tehyssä?
- Miten lähdit mukaan? Vahingossa? Halu vaikuttaa? Joku tarjosi mahdollisuutta?
- Mitä vapaaehtoisuus/ järjestäytyminen tarkoittaa Sinulle? onko se muuttunut?
- Onko perheessäsi / suvussasi perinteitä järjestäytymisestä tai aktiivitoiminnasta?
- Mikä oli ratkaisevaa, että olet mukana juuri Tehyn toiminnassa
- Mitä olet mieltä onko nuoria, uusia työkavereita helppo rekrytoida jäseneksi Tehyyn ja haluatko he kuulua??
- Onko ammattiliittotoiminta nuorten aikuisten mielestä tarpeellista?

2. Vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen ja motivaatio?

Tehyn ammattiosasto-, luottamusmies ja työsuojelutoiminta ovat vapaaehtoistoimintaa, johon jokainen on itse hakeutunut mukaan. Mikä teitä motivoi lähtemään mukaan ja toimimaan? Mitä kokemuksia teillä on, mikä saa tekemään ja jaksamaan vielä työpäivän päälle lähteä kokoukseen tai tapahtumaan?

- Mistä saatte ns. palkkion tässä toiminnassa mukana olemisesta?
- Oletteko mukana muussa yhdistystoiminnassa/vapaaehtoistoiminnassa?
- Vaikuttaako perhetilanne, pienet lapset, siihen miten aika riittää toimimiseen vapaa-ajalla? --> voisiko Tehy jotenkin edesauttaa vapaaehtoistoiminnan sovittamista osaksi vapaaehtoisensa arkea?
- Onko Tehyn toiminta harrastusta? vapaa-ajan toimintaa vai jotain muuta?
- Jos mietitte teidän läheisiä/ työkavereita/tuttavia, mieltävätkö he Tehyssä toimimisen vapaaehtoistoimintana?

3. Tehyn toiminta ja nuorten aikuisten motivointi

Teettämäni kyselyn perusteella nuoria aikuisia, puolen vuoden sisällä Tehyyn liittyneet alle 35-vuotiaat eivät ole kiinnostuneet toimimaan Tehyssä. Eivätkä juurikaan muussa vapaaehtoistoiminnassa. Syitä tähän olivat muut harrastukset, ajan vähyyys sekä kiinnostuksen puute. Mitä Tehyn tulisi tehdä, että saisimme nuoret aikuiset mukaan toimintaan? Onko tämä teidän kokemus kentällä, että nuoret aikuiset eivät ole kiinnostuneita?

- Kuinka monta muuta alle 40-vuotiasta teidän kokemuksen mukaan on mukana aktiivitoiminnassa?
- Kyselystä nousi esiin, että osa haluaisi osallistua projektiluontoisesti toimintaan, onko teidän ammattiosastossa tämä mahdollista? Jos niin miten?
- Mitä odotuksia teillä on Tehylle ammattiliittona miten toimintaa tulisi kehittää, että nuoret kiinnostuisivat toiminnasta?

4. Tehy/ yhdistys- ja vapaaehtoistoiminta 2025

Ammattiliittojen toiminta on murroksessa, muutosta tarvitaan, että saadaan nykyaikaistettua toimintamalleja. Miettikää hetki millaisen Tehyn te toivotte olevan vuonna 2025? Millainen se on? Mitä toiminta tulee olemaan vuonna 2025?

- Olisiko jotakin muuttunut nykytilanteeseen verrattuna?
- Millaista kehitystä pitäisi mielestänne välttää?
- Mikä on mielestänne tärkein tavoite, johon tulisi pyrkiä vuoteen 2020 mennessä nuorten aikuisten näkökulmasta?