



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

**Vuosisadan liitto – vaikuttava menneisyys ja
valoisa tulevaisuus**

Jytyn yhdistysrakennemuutos jäsenten silmin tarkasteltuna

Pekka Laukkanen

Yhteisöpedagogi ylempi AMK (90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 04 / 2018

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Pekka Laukkanen	Sivumäärä 64 ja 6 liitesivua
Työn nimi Vuosisadan liitto – vaikuttava menneisyys ja valoisa tulevaisuus. Jytyn yhdistysrakennemuudistus jäsenten silmin tarkasteltuna.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Reijo Viitanen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry, järjestöjohtaja Ari Sauros	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin Jytyn paikallisyhdistysten ja yksittäisten jäsenten suhtautumista tulevaisuuden muutoksiin, liiton yhdistysrakennemuudistukseen ja yhdistystoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisenä kyselynä ja yhdeksän jytyläisen teema-haastattelun kautta. Kyselyyn vastasi 102 Jytyn paikallisyhdistystä, vastausprosentin ollessa 52%. Tutkimusaineisto kerättiin 30.1. – 15.3.2018 välisenä aikana.</p> <p>Työympäristön vauhdikkaasti tapahtuneet muutokset ovat nostaneet ammattiyhdistysmaailmassa esille kysymyksen, vastaavatko sen toimintaedellytykset tämän päivän työelämän haasteisiin. Näitä muutoksia ovat esimerkiksi valmisteilla oleva sote- ja maakuntauudistus, digitalisaatio, palvelujen ulkoistaminen, ammattialojen katoaminen ja uusien syntyminen, pienyrityttäjäisyys ja paikallisten sopimusten lisääntyminen merkittävästi.</p> <p>Jytyn jäsenet työskentelevät pääasiassa kunnissa, kuntayhtymissä ja kunnan omistamissa osakeyhtiöissä sekä järjestöissä ja säätiöissä, yksityisillä työnantajilla ja seurakuntien palveluksessa. Näillä aloilla sote- ja maakuntauudistus koetaan tutkimuksen mukaan arveluttavana, koska Jytyn yhdistysrakenne tulee muuttumaan uudistuksen myötä. Muutos nähdään kuitenkin mahdollisuutena järjestörakenteen kehittämiseksi ja uusille yhteistyön avauksille.</p> <p>Jytyn yhdistykset uskovat selviävänsä voittajina tiivistämällä yhteistyötä muiden Jytyn yhdistysten kanssa, hankkimalla lisäosaamista muutoksen kohtaamiseen ja muutosjohtamiseen sekä kehittämällä viestintää.</p> <p>Jytyn keskeisiä ammattialoja ovat sihteerit- ja hallintotyö, nuoriso- ja järjestötyö, sosiaaliala, kirjastoala ja koulunkäynnin ohjaajat. Osa näistä ammattialoista on kuitenkin tulevaisuudessa katoamassa digitalisaation ja muiden työelämän muutosten myötä. Opinnäytetyön perusteella toiminta- ja johtamiskulttuuriin kaivataan uudistusta ja ammattiyhdistystoiminnan onkin uudistuttava varmistaakseen olemassa olon oikeutensa tulevaisuudessa.</p> <p>Vuonna 1918 perustettu Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry (entinen Kunnallisvirkamiesliitto) viettää tänä vuonna satavuotisjuhlavuottaan. Sitä voidaan hyvällä omalla tunnolla kutsua vuosisadan liitoksi, jonka menneisyys on ollut vaikuttava. Vaikuttavan menneisyyden lisäksi on tarkasteltava myös tulevaisuutta. Varmistaakseen, että Jytyllä – ja suomalaisella ammattiyhdistystoiminnalla ylipäänsä – olisi valoisa tulevaisuus, on opinnäytetyön mukaan toimintaan saatava lisää uutta vaikuttajien sukupolvea, nuoria ja maahan muuttaneita uus-suomalaisia. Lisäosaamista toimijoiden on puolestaan saatava ennen kaikkea muutosten kohtaamiseen, uusien toimijoiden rekrytointiin, johtamiseen, työsuhte-edunvalvontaan ja uudenlaisen viestinnän kehittämiseen.</p>	
Asiasanat Ammattiliitot, ammattiyhdistysliike, kehittäminen, sitoutuminen, vapaaehtoisuus, tulevaisuus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Pekka Laukkanen	Number of Pages 64 + 6
Title The Union of the Century – an impressive past and a bright future. The reform of Jyty’s association structure from a member perspective	
Supervisor(s) Reijo Viitanen	
Subscriber and/or Mentor The Federation of Public and Private Sector Employees, Jyty. Organization Director Ari Sauros	
Abstract <p>The attitude of Jyty’s local associations and individual members towards the future changes, the union’s reform of the association structure and the development of organization activities were researched in a dissertation work. The material for the dissertation was gathered in an electronic survey and through interviews of nine Jyty members. 102 of Jyty’s local associations answered the survey, leaving the response rate at 52%. The research material was gathered 30.1-15.3.2018.</p> <p>The swift changes of the work environment have raised a question in the union world, are the preconditions of the operations corresponding to the challenges of the modern work life. These changes are for instance the pending reform of social and health services as well as the province reform, digitalization, externalization of services, the disappearance of entire lines of work and the birth of new ones, entrepreneurship of small businesses and a considerable growth in local agreements.</p> <p>The members of Jyty work mainly in municipalities, joint municipalities and corporations owned by a municipality as well as in organizations and trusts, for private employers and in parishes. In these fields the reform of the social and health services as well as the province reform feel questionable according to the survey, because Jyty’s association structure is going to be changed as a result of the reform. However, the change is seen as a possibility for developing the organization structure and for new cooperation openings.</p> <p>Jyty’s associations believe they will come out as winners by concentrating cooperation with other Jyty associations, by acquiring extra competence for facing the change and change leadership as well as by developing communication.</p> <p>Jyty’s central lines of work are secretary and administration work, youth and organization work, social line of work, library line of work and teaching assistants. Some of these lines of work are, however, disappearing in the future through digitalization and other work life changes. According to the survey the operations and leadership culture needs reforming and the union operations should be reformed to ensure the right to its existence in the future.</p> <p>Established in 1918, The Federation of Public and Private Sector Employees Jyty (former union for municipality officials) is celebrating its one hundred year anniversary this year. With good conscience it can be called the union of the century, whose past has been impressive. On top of an impressive past the future has to be considered, too. In order to ensure that Jyty – and the Finnish union operations in general – can have a bright future, the survey shows that the operations need more of a new opinion-making generation, young people and immigrant new Finns. The players need extra competence above all for facing changes, recruiting new players, leadership, employment trusteeship and development of a new kind of communication.</p>	
Keywords Unions, union movement, development, commitment, voluntariness, future	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AMMATTIYHDISTYSKÄSITTEISTÖÄ JA TIETOPERUSTAA	7
2.1 Ammattiyhdistystoiminta	7
2.2 Jyty ammattiliittona ja opinnäytetyön tilaajana	9
2.3 Sitoutuminen ammattiyhdistystoimintaan	11
2.4 Mikä motivoi mukaan ammattiyhdistystoimintaan	12
2.5 Vapaaehtoisuus ja sen johtaminen toiminnan voimavarana	13
2.6 Yhdistysrakenteen kehittämisen motiivit	14
2.7 Aiemmin aiheesta tutkittua	15
3 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA TOTEUTTAMINEN	19
3.1 Taustaa tutkimukselle	19
3.2 Tutkimuksen kohderyhmä	20
3.3 Kyselytutkimus aineistonkeruun keinona	21
3.4 Teemahaastattelu aineistonkeruussa	22
3.5 Tutkimuksen toteutus	24
3.6 Tutkimuksen validiteetti ja reliaabelius	26
3.7 Tutkijan oman roolin tarkastelu osana tutkimusta	28
3.8 Tutkimusaineiston käsittely ja säilytys	29
4 TUTKIMUKSEN YHTEENVETO	30
4.1 Tutkimuksen vastaajaprofilointia	31
4.2 Mitä useamman työnantajan palveluksessa, sitä toimivampi yhdistys	35
4.3 Jytyn jäsenmäärä laskeva - yhdistysfuusio avaimena onneen?	37
4.4 Toimenpiteet yhdistyksen toiminnan turvaamiseksi	40
4.5 Mihin toimintamuotoihin jytyläisissä yhdistyksissä keskitytään?	42
4.6 Sote- ja maakuntauudistus arveluttaa jytyläisiä	44
4.7 Lisää työkaluja ja koulutusta osaamisen vahvistamiseen	47
5 JATKOSSA HUOMIOITAVAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TULOKSISTA	51
LÄHTEET	61
LIITTEET	65

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni toteutettiin osana Humanistisen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman Yhteisöpedagogin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Kyseessä on opinnäytetyö, joka pureutuu kyseisen toimialan kehittämiseen, uudistamiseen ja ammatilliseen asiantuntijatarkasteluun.

Ammattiliitot ovat Suomessa merkittäviä yhteiskunnallisia toimijoita. Yhteiskunta muuttuu entistä nopeampaan tahtiin ja samalla myös ammattiliittojen on muutettava ja kehitettävä toimintaansa. Ne toimivat entistä monimutkaisemmassa toimintaympäristössä, jossa on tapahtunut siirtymistä entistä suurempaan epävarmuuteen. Ammattiliitoilla on tärkeä rooli työelämän muutosten ennakoinnissa ja jäsenten työelämän edellytysten luojina, niiden mahdollistajina ja auttajina.

Ammattiliittojen on myös oltava muutoksen toimeenpanijoita ja aktiivisia osapuolia siinä suhteessa. Heidän on uskallettava kyseenalaistaa nykyisiä, osin jo vuosikautia olemassa olleita rakenteita, ajattelutapoja ja toimintaa. Samalla toimijoiden on opittava oppimaan, ja jäsenille ja toimijoille on luotava edellytyksiä, jotta he voisivat kokea työnsä ja toimintansa merkitykselliseksi ja samalla he voivat tuntea mielihyvää toiminnassa. (Silvennoinen 2016, 3; Halava ym. 2018, 9-15; Heikkala 2015, 24-29.) Ammattiyhdistysliikkeen asemaa ja sen olemassa olon oikeutusta on kyseenalaistettu sen olemassa olon ajan, mutta varsinkin viime vuosina sen toiminnan arvostelu ja kriittinen tarkastelu on lisääntynyt (Heinikoski 2016, 23).

Työ- ja toimintaympäristön vauhdikkaasti tapahtuneet muutokset viime vuosina ovat nostaneet ammattiyhdistysmaailmassa esille kysymyksen siitä, vastaavatko toimintaedellytykset tämän päivän työelämän haasteita. Toimintaympäristön muutoksia ovat esimerkiksi kovasti yhteiskunnallista keskustelua herättävä sote- ja maakuntauudistus, digitalisaatio, palvelujen ulkoistaminen ja palvelumuotoilun tarpeen lisääntyminen, pienyritysjäyys ja paikallisten sopimusten sekä paikallisen sopimisen lisääntyminen merkittävästi ja globalisaatio. Työelämän haasteet korostuvat tutkimuksen mukaan jytyläisessä kentässä ennen kaikkea digitalisaation mukanaan tuomien muutosten ja sote- ja maakuntauudistuksen kohdalla. (Linturi & Kuusi 2018, 19, 28, 35, 112-115.)

Työelämän muuttuvat haasteet asettavat haasteita ja samalla antavat mahdollisuuden uudistuvalla ammattiyhdistystoiminnalle. Muutoksen tuulet puhaltavat järjestöjen toimintaan ja rakenteisiin. Entisten toimintatapojen ja ajattelun uudistaminen onkin avainasemassa. (Linturi & Kuusi 2018, 19, 28, 35, 112-115.)

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty (Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty, opinnäytetyössä käytetään jatkossa Jyty-käsitettä), joka on lähes 50 000 jäsenen vuonna 1918 alun perin perustettu ammattiliitto. Jyty viettää 100-vuotisjuhlavuottaan vuonna 2018 – voidaan hyvällä syyllä siis puhua vuosisadan liitosta, jolla on takana vaikuttava menneisyys ja edessä opinnäytetyön tutkimuksen perusteella myös valoisa tulevaisuus.

Opinnäytetyöni selvitti Jytyn yhdistyksille suunnatun jäsenrakennemuutostutkimuksen (n=102) tulosten ja jäsenille tehtyjen yhdeksän teemahaastattelujen (n=9) kautta, miten Jyty näyttäytyy sen jäsenistölle sekä paikallisyhdistyksen, aluetason että valtakunnallisen tason kautta. Opinnäytetyön tulosten valossa lähdetään kehittämään Jytyn tulevaisuuden yhdistysrakennetta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset sekä teemahaastatteluissa että kyselylomakkeessa koskivat Jytyn yhdistysrakenteen uudistamista ja ammattiyhdistystoiminnan kehittämistä.

1. Kuinka Jytyn yhdistysrakennetta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden haasteisiin?
2. Mitkä ovat Jytyn paikallisyhdistyksen tärkeimmät tehtävät, ja keskittykö yhdistys niihin toiminnassaan?
3. Millaisilla toiminnoilla turvataan ammattiyhdistystoiminta tulevaisuudessa?

Jytyn jäsenille ja vapaaehtoisille tehtyjen teemahaastattelujen kautta pureuduttiin lisäksi tarkemmin, millaisia työkaluja he tarvitsevat oman vapaaehtoistehtävän onnistuneeseen toteutukseen ja toisaalta, millaiselle lisäosaamiselle tai koulutukselle olisi tarvetta?

Opinnäytetyö liittyy läheisesti päivätyöhöni Jytyn suunnittelijana. Vastuualueenani on juuri järjestötoiminnan kehittäminen ja vahvistaminen sekä yhdistysten toiminnan tukeminen. Hirsjärvi ym. (2008, 66-69, 71) toteavatkin, että tutkimuksen tuttu aihe voi olla hyödyksi; tutkimuksen kohteena olevaan aiheeseen on silloin tutkijalla virinnyt kiinnostus ja halu selvittää lisää aiheesta selkeästi olemassa. Samalla tutkija haluaa lisätä omaa ymmärrystään. Tuttu opinnäytetyön aihe edesauttaa myös siinä, että tutkija ymmärtää tutkimuksen todellisen tarpeen lisätiedon saamisen kannalta. Samanlaiset ajatukset olivat myös itselläni tätä opinnäytetyötä laatiessa.

Tavoitteena on, että tästä opinnäytetyöstä nousseiden tutkimustulosten ja johtopäätösten perusteella kerättyä tutkimustietoa voidaan hyödyntää Jytyn yhdistysrakenteen, jäsenyyden ja vapaaehtoistoiminnan kehittämistyössä. Tarkoituksena on myös, että opinnäytetyöstä nousseita tuloksia ja johtopäätöksiä voivat hyödyntää kaikki Jytyn järjestötasot aina paikallisyhdistyksistä keskushallinnon tasolle saakka.

Keskeisinä käsitteinä opinnäytetyössäni nousivat esille ammattiyhdistystoiminta, sitoutuminen ammattiyhdistystoimintaan, motivaatio toimintaan osallistumiselle, yhdistystoiminnan ja oman osaamisen kehittäminen, vapaaehtoisuus ja sen johtaminen sekä nuorten ja Suomeen muuttaneiden uussuomalaisten toimintaan mukaan saaminen.

2 AMMATTIYHDISTYSKÄSITTEISTÖÄ JA TIETOPERUSTAA TUTKIMUKSELLE

Tässä osiossa käsittelen keskeistä ammattiyhdistystoimintaan sen kehittämiseen liittyvää käsitteistöä, jotka nousivat esille opinnäytetyöni tutkimuksessa. Esittelen myös aiemmin tehtyjä tutkimuksia, kirjallisuutta ja opinnäytetöitä aiheeseen liittyen.

2.1 Ammattiyhdistystoiminta

Suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa ammattiyhdistyksillä on merkittävä rooli. Samaan aikaan ne toimivat etujärjestöinä, joiden kautta työntekijöiden ääni on saatu kuuluviin neuvottelupöydissä – tätä kautta työntekijöiden ääni on saanut yhteiskunnassa ja neuvottelupöydissä kuuluvuutta ja kollektiivista edustavuutta. Samanaikaisesti ammattiyhdistystoiminta on turvannut työntekijöiden oikeuksia, velvollisuuksia ja

vaikutusmahdollisuuksia niin paikallisella tasolla kuin työpaikoilla. Suomessa kuuluminen ammattijärjestöön on maailman tasossa huippuluokkaa (Kaunismaa & Lind 2006, 20.)

Suomalainen ammattiyhdistyskenttä on jatkuvassa myllerryksessä. Fuusioita on tapahtunut viime vuonna runsaasti. Ammattiliittojen jäsenmäärä vaihtelee paljon – mukana on suuria liittoja, joihin kuuluu yli 200 000 jäsentä ja samaan aikaan on olemassa myös liittoja, joiden jäsenmäärä liikkuu sadoissa jäsenissä. (Heinikoski 2016, 17.) Esimerkiksi vuoden 2017 aikana lähes sata vuotta puheissa ollut fuusio tapahtui ja uusi, lähes 240 000 jäsenen yhteenliittymä, Teollisuusliitto, syntyi, kun Metalli, TEAM ja Puuliitto yhdistyivät keskenään. Fuusion keskeisenä tavoitteena oli kyseisten liittojen edunvalvonnan parantaminen, päällekkäisyyksien poistaminen, synergiaetujen löytäminen ja yhteistyön sekä neuvotteluvoiman parantaminen. Uuden Teollisuusliiton jäsenet edustavatkin noin 75 prosenttia viennin työntekijöistä ja siten liiton neuvotteluasetelma palkkaneuvottelupöydässä on kattava.

Ammattiliittojen koulutustoiminta on laajaa ja etenkin yhdistysten aktiiveja koulutetaan vilkkaasti vuoden ympäri yhteiskunnallisista asioista ja jäsenten ammatillisen kasvun, neuvottelutaitojen ja muuttuvassa työelämässä tarvittavan osaamisen lisääntymisen merkeissä. Perinteisen edunvalvonnan lisäksi ammattiyhdistystoiminnalla on monta muutakin roolia – esimerkiksi liittojen hyväntekeväisyyttä ja ammattiyhdistystoiminnan, ammattiyhdistysaktiivisuuden ja järjestäytymisen kehittymistä muualla maailmassa tuetaan Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin toiminnan kautta. Ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen paljon vapaa-ajan toimintaa ja erilaisia aktiiviteetteja. Lisäksi jäsenille myönnetään koulutus- ja kulttuuriapurahoja elinikäisen oppimisen ja jäsenten ammatillisen lisäkoulutautumisen tukemiseksi. (Heinikoski 2016, 21.)

Ammattiyhdistysliikkeen rakenne on perinteisesti samankaltainen muiden järjestöjen kanssa: yleensä yksittäinen jäsen kuuluu paikalliseen tai työpaikkakohtaiseen yhdistysmuotoiseen ammattiyhdistykseen tai -osastoon. Jäsenten muodostama yhdistys puolestaan kuuluu jäsenliittoon ja ammattiliitto kuuluu yleensä jäsenenä johonkin valtakunnallisesta keskusjärjestöistä (STTK, SAK, AKAVA). Ammattiliittojen välillä voi olla kilpailua esimerkiksi poliittisista valtasuhteista, kilpailua jäsenistöstä tai sopimus-

riitoja kilpailevien työehtosopimusten neuvotteluista ja noudattamisesta. Ammattiliitot voidaan luokitella esimerkiksi työntekijäliittoihin, toimihenkilöliittoihin ja akateemisiin liittoihin. Liitot luokitellaan usein myös jäsenten sukupuolijakauman mukaan: Julkisen puolen ammattiliitot ovat selkeästi naisvoittoisia, kun taas teollisuusliitot ovat miesvoittoisia. (Heinikoski 2016, 20-26; Heikkala 2015, 22-25.)

Ammattiliitot ovat vahvoja vallan käyttäjiä suomalaisessa yhteiskunnassa: niiden asema perustuu historiaan, lainsäädäntöön ja omaan aktiiviseen toimintaan. Ammattiliitoilla on mahdollisuus käyttää lukuisia työtaistelutoimenpiteitä vauhdittaakseen työehtosopimusneuvotteluja ja eräs ammattiliittojen keskeisimmistä työtaistelutoimenpiteistä on ylityökiellon ohella lakkoilu. (Heinikoski 2016, 22-24.) Ammattiyhdistyminen keskittyy kuitenkin neuvottelemaan yleensä ristiriitatilanteet sopuisasti ja vahvistamaan jäsentensä ammatillista osaamista koulutuksen kautta.

2.2 Jyty ammattiliittona ja opinnäytetyön tilaajana

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty (Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty). Jyty on lähes 50 000 jäsenen vuonna 1918 alun perin perustettu ammattiliitto, joka juhlistaa vuonna 2018 satavuotista taipaleitaan. Jytyn aikaisempi nimi oli vuoden 2004 marraskuuhun saakka Kunnallisvirkamiesliitto KVL. Jyty onkin kunta-alan vanhin ammattiliitto ja samalla Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n neljänneksi suurin jäsenliitto. (Jyty 2018.)

Jytyn jäsenistöstä 84 prosenttia on naisia. Jytyn jäsenet työskentelevät pääasiassa kunnissa, kuntayhtymissä ja kunnan omistamissa osakeyhtiöissä sekä järjestöissä ja säätiöissä, yksityisillä työnantajilla ja seurakuntien palveluksessa. Jytyn keskeisiä ammattialoja ovat sihteeri- ja hallintotyö, nuoriso- ja järjestötyö, sosiaali-ala, kirjasto-ala ja koulunkäynnin ohjaajat. (Jyty 2018.)

Jyty on kunta-alan sopijaosapuolena Julkisen alan unionissa (JAU) joka edustaa noin kolmasosaa kunta-alan henkilöstöstä. Julkisen alan unioni (JAU) on Jytyn ja Julkis- ja hyvinvointialojen liiton (JHL) yhdessä muodostama neuvottelujärjestö. Kirkon sektorilla Jyty puolestaan neuvottelee sopijaosapuolena Kirkon alan unionissa, joka on yhtä lailla Jytyn ja JHL:n yhdessä muodostama neuvottelujärjestö. Kyseinen liitto solmii

myös työehtosopimuksia yksityisillä aloilla Elinkeinoelämän keskusliittoon (EK) kuuluvien työnantajaliittojen sekä yksityisten työnantajayhdistysten kanssa. Kevan kanssa Jytyllä on solmittu palvelussuhde-ehtosopimus. (Jyty 2018.)

Jyтын toiminnan kulmakiviä ovat aktiivinen alue- ja paikallistoiminta. Alue- ja paikallistasolla hoidetaan liiton keskeisiä tehtäviä - edunvalvontaa sekä liiton sisäistä ja ulkoista yhteistyötä. Alue- ja paikallistoiminnan yksi tärkeimmistä tavoitteista on saada liiton jäsenten ääni kuuluviin maakunnissa. Alue- ja paikallistoiminta kokoaa paikallisten ja valtakunnallisten yhdistysten jäsenet ja aktiivitoimijat yhteen neuvottelemaan, virkistäytymään ja luomaan uusia, hyviä jytyläisiä käytäntöjä. Alueellisesti Jyty vaikuttaa muun muassa sen keskusjärjestö STTK:n alue- ja paikallistoimikunnissa. (Jyty 2018.)

Alueellinen palveluverkko on muutenkin Jyтын vahvuus, sillä Jyty koostuu 202 jäsenyhdistyksestä eri puolilla maata. Jäsenyhdistykset ovat pääosin ns. paikallisyhdistyksiä, joihin jäsenet ovat järjestäytyneet ammatista riippumatta joko yhden tai useamman työnantajan kattavasti. Jäsenistön edunvalvontaa ja ammatillisuutta edistetään myös useiden valtakunnallisten ja yhteistyöjäsenyhdistysten kautta. (Jyty 2018.)

Jyтын toimeenpanevana elimenä toimii kaksitoistajäseninen liittohallitus, joka huolehtii muun muassa sopimus- ja neuvottelutoiminnasta liittovaltuuston päätösten mukaisesti. Hallitus hoitaa liiton omaisuutta sekä valvoo liiton taloudenhoitoa, järjestötoimintaa, viestintää ja koulutustoimintaa. Lisäksi hallitus tekee esitykset liittovaltuustolle. Hallituksen puheenjohtajana toimii asemansa perusteella liiton puheenjohtaja Maija Pihlajamäki. (Jyty 2018.)

Liittovaltuustossa puolestaan on 43 jäsentä ja se kokoontuu kaksi kertaa vuodessa, tarvittaessa myös useammin (esim. keväällä 2018 työtaistelutoimenpiteistä päättäminen ja neuvottelutulosten hyväksyminen). Liittovaltuusto käyttää liiton ylintä päätösvaltaa ja ohjaa vuosittaista toimintaa. Valtuusto päättää muun muassa sopimustoiminnasta ja sopimusten hyväksymisestä liittotasolla, toiminta- ja taloussuunnitelmista sekä järjestäytymisperiaatteista. Valtuusto valitsee liitolle päätoimisen puheenjohtajan nelivuotiskaudeksi. Jyтын uusi liittohallitus ja -valtuusto aloittivat 24.11.2016 neljävuotisen toimintakautensa vuosille 2016 – 2020. (Jyty 2018.)

Jytyn toiminnallisia arvoja ovat muun muassa yhteistyö, jäsenlähtöinen ja osaava palvelu sekä nykyaikaisuus, joka tarkoittaa, että liitto uudistaa palveluita ja toimintatapoja rohkeasti ja ennakkoluulottomasti. Palvelut tuotetaan tehokkaasti ja taloudellisesti. Jäsenlähtöisyys tarkoittaa Jytyssä puolestaan, että jäsenen on helppo lähestyä kaikkia järjestötasoja, palvelumme on nopeaa, ystävällistä ja asiantuntevaa. Yhteistyöllä tarkoitetaan Jytyssä sitä, että panostetaan avoimeen yhteistyöhön jäsenten, toimihenkilöiden ja sidosryhmien välillä. Nämä arvot olivat mukana lähdetessä kehittämään Jytyn toimintaa ja yhdistysrakennetta. (Jyty 2018.) Harju ja Ruuskanen-Himma (2016, 120-123) nostavat myös arvot esille yhdistyksen toimintaa ohjaavina periaatteina, viestinnän keinoina ja toiminnan rakentamisen peruselementteinä ja toiminnan kehittämisen lähtökohtina. Heikkala (2016, 30) kiteyttää puolestaan oivallisesti, että yhdistyksen tai järjestön arvot ja toiminta-ajatukset eivät vaihdu valloillaan olevan markkinatrendin mukaan, mutta niitäkin voi muuttaa ihmisten tarpeiden mukaan tarvittaessa.

2.3 Sitoutuminen ammattiyhdistystoimintaan

Vuonna 2002 laaditun tutkimuksen perusteella suomalaiset ovat sitoutuneet työpajan organisaatioon ja ammattijärjestöön, ja tuntevat sitä kautta myös omistajuutta niitä kohtaan. Pidempään työelämässä olleet työntekijät ovat tutkimuksen perusteella sitoutuneempia työpaikkaorganisaatioon ja ammattijärjestöön kuin nuoremmat ikäluokat. Kollektiivinen työorientaatio ja sen vahvistuminen ennakoivat kuitenkin tulevaisuudessa organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen kasvua. Tämä on tärkeä huomio, sillä työntekijän sitoutumista työpaikalla vahvistaa se, kuinka yhtenäisen ryhmän hän muodostaa työkavereidensa kanssa – ja vastaavasti sitä sitoutuneempi hän on omaan ammattijärjestöönsä. (Jokivuori 2002, 101, 103-105.)

Sitoutuminen on kuitenkin muuttunut vuonna 2002 laaditun tutkimuksen jälkeen merkittävästi. Uunituoreen tutkimuksen myötä Halava ym. (2018) nostavat esille, että sitoutuminen hyvää kansalaisuutta tukeviin organisaatioihin, joihin ammattiyhdistystoiminta lasketaan, on selkeästi heikentynyt. Lyhytkestoisuus ja projektimaisuus on sen sijaan kasvattanut suosiotaan yhteiskunnallisen vaikuttamisen muotona. Sitoutuminen on muutenkin ollut muutoksessa tällä vuosikymmenellä ja olemme tilanteessa, jossa sitoutuminen vähenee kaikilla yhteiskunnallisen toiminnan alueilla vääjäämättä.

Sitoutuminen hyvänäkään pidettyyn organisaatioon ei välttämättä tunnu houkuttelevalta vaihtoehdolta. (Halava ym. 2018, 9-10.) Samoja havaintoja nousi esille myös omassa opinnäytetyössäni sekä kyselylomakkeen, sen avovastauksien ja teema-haastattelujen vastausten kohdalla.

2.4 Mikä motivoi mukaan ammattiyhdistystoimintaan?

Motivaatio on keskeinen käsite vapaaehtoistyössä ja myös ammattiyhdistystoiminnassa. Kuuluvainen (2015, 45) toteaa, että vapaaehtoisten johtaminen on yksinkertaisimmillaan vapaaehtoisten motivoimista mukaan toimintaan – ihmiset motivoituvat helposti tavoittelemaan yhteistä hyötyä kuin omaansa. Motivaation lähteinä mainitaan vapaaehtoisuus itsessään, joka on usein ihmiselle motivoivaa, sillä siinä oppii uutta ja saa taitoja, joita ei välttämättä muualta saisi. Muina motivaattoreina mainitaan kansalaisvelvollisuuden tunne, vapaaehtoistoiminta elämäntapana, sosiaaliset suhteet, samalla tavalla ajattelevien ihmisten seura, vapaaehtoisten yhteisö ja merkitykselliset tavoitteet. Tärkein motiivi on usein kuitenkin auttamisen halu. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 99-102; Kuuluvainen 2015, 44-46.)

Harju (2004) ja Harju ja Ruuskanen-Himma (2016) nostavat esille, että vapaaehtoisten johtamiseen tarvitaan paitsi suostuttelua ja vetoamista, rohkaisemista ja kannustamista, kiittämistä ja palkitsemista ja huomiointia niin myös arvostuksen osoittamista sekä nöyryyttä. Innostamisen, sitouttamisen ja motivoinnin teemat nousevat usein esiin keskustelussa vapaaehtoistyön johtamisesta. (Harju 2004, 125; Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 11, 99-102, 145.)

Harju (2004) mainitsee, että järjestöjohtaminen on vaativinta johtamista ja äärimmäisen moniulotteista. Järjestössä on johdettava ihmisiä ja asioita, organisaatiota ja sen kulttuuria, aatetta ja arvoja. (Harju 2004, 110.) Näin ollen motiiveita ihmisten mukaan tulemiselle ammattiyhdistystoimintaan on lukuisia ja ne vaihtelevat henkilöittäin. Keskeisinä motivaation lähteinä tutkimukseni teema-haastatteluissa mainittiin itsensä kehittäminen, samalla tavalla ajattelevien ihmisten seura, uuden oppiminen, osaamisen vahvistaminen, luottamus itseensä sekä työssä ja uralla eteneminen. Samoja vapaaehtoistoiminnan motivaation lähteitä on havaittavissa myös Harjun ja Ruuskanen-Himman (2016, 44-47, 51, 54) havaintojen mukaan.

2.5 Vapaaehtoisuus ja sen johtaminen toiminnan voimavarana

Mikäli vapaaehtoistyön johtaminen ja sen määrittäminen on haasteellista allekirjoittaneelle, sitä se toki on myös laajemmassa mittakaavassa. Vuonna 2010 toteutettiin laaja ja kattava tutkimus Raha-automaattiyhdistyksen (RAY, nykyisin STEA) tukea saaneille järjestöille. Kyseisen tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön johtamiseen erikoistuneita järjestöjen ammattilaisia on ainoastaan noin 10%:ssa järjestöistä, jotka perustuvat kokonaan vapaaehtoistoimintaan sekä noin neljänneksessä, 25%:ssa, järjestöistä, joissa vapaaehtoistoiminta on yksi olennainen toiminta-alue (Pessi ja Oravasaari 2010, 169). Saman tutkimuksen mukaan myös yli puolet kyselyyn vastajista nimesi vapaaehtoistyön johtamisen osa-alueeksi, jolle tarvittaisiin lisäkoulutusta ja joka koettiin selkeänä osaamisvajealueena. Vaikka Jyty ei olekaan entiseltä Raha-automaattiyhdistykseltä (nykyiseltä STEA:lta) tukea saava järjestö, nousivat samat vapaaehtoistoiminnan johtamisen haasteet esille opinnäytetyöni haastattelujen yhteydessä.

Kuuluvainen (2015) sekä Pessi ja Oravasaari (2010) toteavat, että kansalaisjärjestöjen vapaaehtoistyön johtamisessa korostuvat autonomian antaminen, unelmien toteuttaminen, ideat, vision viestintä sekä vapaaehtoisen kasvu ja kehitys haasteiden kautta. Yhteiskunnallisia palveluja tuottavien järjestöjen vapaaehtoistyön johtamisessa korostuivat tarkasti määritellyt toimenkuvat, vapaaehtoisten työntekijöiden selkeät rooli ja vapaaehtoisten tukeminen. (Pessi & Oravasaari 2010, 167; Kuuluvainen 2015, 9-11.) Samaan aikaan korostettiin johtajan sosiaalisia taitoja, yhteisöllisyyden merkitystä ja vapaaehtoisen aitoa arvostamista ja kohtaamista tärkeinä tekijöinä vapaaehtoistyössä. Kansalaisjärjestöissä johtamisen käytännöt olivat useammin tiedostamattomia ja organisaatiokulttuurisia, ammatillistuneissa järjestöissä kehittämisen tuloksena syntyneitä. (Kuuluvainen 2015, 9-11.)

Heikkalan (2001, 103) mukaan järjestöissä korostuu nimenomaan ihmisten ja ihmisuhteiden johtaminen, koska järjestöissä painottuvat inhimillinen pääoma, kansalaisuustoiminnan yhteisöllinen luonne ja moniääniset intressit, sekä organisaatiokulttuurin kyky hallita kommunikoimalla konflikteja ja valtakamppailuja, jotka ovat olennainen osa järjestötoimintaa.

Johtaminen järjestöissä on monimutkainen asia siksi, että sitä tapahtuu moneen suuntaan: juridinen vastuu johtamisesta ja järjestön toiminnasta on hallituksen vapaaehtoisilla luottamushenkilöillä, jotka eivät kuitenkaan välttämättä koe itseään johtajiksi järjestössä, palkatut työntekijät tekevät operatiivista johtamista arjessa ja vapaaehtoistyöntekijät saattavat itsekkin toimia erilaisten vapaaehtoisten työryhmien ja jaostojen johtajina (Harju 2004, 110; Karreinen & Halonen 2010, 93-95).

Kuuluisat amerikkalaiset vapaaehtoistyön johtamisen tutkijat Safrit ja Schmiesing (2011) määrittelevät vapaaehtoistyön johtamisen loogiseksi ja systemaattiseksi prosessiksi vapaaehtoisten kanssa työskentelyyn niin, että organisaation päämäärät saavutetaan alati muuttuvassa ympäristössä, jollaiseksi myös ammattiyhdistystoiminnan työskentelykentän todetaan muuttuneen. Keskeistä määritelmälle on suhtautuminen vapaaehtoiisiin työntekijöinä, joita kunnioitetaan ja arvostetaan siksi, että he antavat yhteisen ja yksilöllisen panoksensa organisaation vision ja mission täydentämiseen. (Safrit & Schmiesing 2011, 6, 10-12.) Peter Drucker (2008) puolestaan nostaa kirjassaan vapaaehtoistyön johtajan tärkeiksi tehtäviksi organisaation vision vahvistamisen ja ihmisten vahvuuksien löytämisen sekä vapaaehtoistyön työnkuvien selkeän suunnittelun (Drucker 2008, 146-155).

2.6. Yhdistystoiminnan kehittäminen

Harju ja Ruuskanen-Himma (2016, 136-138) toteavat, että muutosprosessin tarkoituksena on organisaation kehittäminen ja haluaman tehokkuuden saavuttaminen sekä organisaation sisäisten rakenteiden muotouttaminen vastaamaan ympäristön haasteisiin, ja heidän kokemustensa perusteella mukana onnistuneessa uudistusprosessissa pitääkin olla järjestön avaintoimijoiden: järjestön johdon, keskeisten luottamushenkilöiden ja palkattujen työntekijöiden.

Jytyn yhdistysrakenteen uudistaminen on pitkäjänteinen prosessi, joka tarkoittaa uusia rakenteita, uutta toimintakulttuuria ja uutta infrastruktuuria. Se tarkoittaa olemassa olevien tapojen ja toimintojen arviointia sekä kokonaan uusia rakenteita ja toimintatapoja. Samalla se tarjoaa merkittävän mahdollisuuden uuden luomiseen. Uuden luominen tarkoittaa alkuvaiheissaan keskeneräisyyden sietoa. Harju ja Ruuskanen-

Himma (2016) toteavatkin, että jotta järjestö voi uudistua, on mukana olevien ihmisten ensin muututtava – kun ihmiset ovat valmiita muutokseen ja tiedetään, kuinka halutaan muuttua, järjestön toiminnan muutostyö ja uudistaminen mahdollistuvat (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 145-146).

Jytyn yhdistysrakenteen kehittäminen on avoin prosessi, jossa tavoitteita ja tuloksia ei tiedetty etukäteen, vaan ne määriteltiin ja määritellään edelleen yhteisen prosessin aikana. Tärkeää oli tutkimuksen kautta kuulla erilaisia ääniä ja mielipiteitä. Kehittäminen eteneekin yhteisen vuorovaikutuksen varassa, sen suuntaa ei voida tietää etukäteen. Se, kuinka tämä ajatusmalli kehittyy tulevaisuudessa, riippuu yhteisön jäsenistä ja yhteisestä prosessista. Osallistuminen perustellaan tarkoituksenmukaisuuden avulla ja toimintaan osallistuvat ne, jotka voivat edesauttaa kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 97.)

Kehittämistoiminnan tehtävät muodostavat kehän, jossa on seuraavat vaiheet: perusteluvaihe, organisointi, toteutus ja arviointi. Kehittämistoiminnan tulokset asetetaan aina uudestaan ja uudestaan arvioitavaksi. Arvioinnin tuloksena hankkeen perusteluja, organisointia ja toteutusta täsmennetään. Kehittämistoiminta onkin jatkuva prosessi ja uudistaminen edellyttää itsestäänselvyyksien kyseenalaistamista. (Toikko & Rantanen 2009, 66, 174; Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 155-157).

2.7 Aiemmin aiheesta tutkittua

Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksena nostetaan esille se, että aiemmista kyseisen teeman tutkimustuloksista ei puhuta tai niitä ei nosteta esille (Kuula 2006, 36-37). Tutkimustietoa ammattiyhdistystoiminnan kehittämisestä alkaa olemaan jo jonkin verran. Varsinkin Humanistisesta ammattikorkeakoulusta on viime vuosina valmistunut useita opinnäytetöitä, jotka käsittelevät ammattiyhdistystoimintaa ja sen kehittämiseen liittyvää tematiikkaa.

Miia Haanpää (2016) selvitti Humanistiseen ammattikorkeakouluun tekemässään Yhteisöpedagogi (ylempi amk) opinnäytetyössään tehyläisten nuorten aikuisten odotuksia, toiveita ja tarpeita ammattiliitolle. Haanpään (2016) mukaan nuoria aikuisia kiinnostaa ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta, mutta ammattiliittojen on luotava sii-

hen uusia osallistumismahdollisuuksia. Vapaaehtoistoimintaa on markkinoitava uudella tavalla nuorille aikuisille, koska opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, etteivät nuoret aikuiset tiedä, millaista Tehyn vapaaehtoistoiminta on, millaisiin asioihin pystytään vaikuttamaan ja millaiseen toimintaan he voisivat halutessaan osallistua.

Vuonna 2017 valmistuneessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössään Jytyn Itä-Suomen alueasiamies Maija Kuittinen tutki ammattiliiton luottamusmiesten työn tukemista työelämän muutoksissa. Kuittisen (2017) mukaan luottamusmiehet tarvitsevat ammattiliiton ja yhdistyksen tukea osaamisensa kehittämiseen. Opinnäytetyössä tarkasteltiin lisäksi jytyläisten luottamusmiesten käsityksiä siitä, kuinka nuoria saataisiin enemmän mukaan ammattiyhdistystoimintaan.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK teetti Taloustutkimuksella vuonna 2016 laajan tutkimuksen suomalaisten mielikuvista omasta ammattiliitostaan ja ammattiyhdistystoimintaan osallistumisesta: tutkimuksen perusteella suomalaisilla on kokonaisvaltaisesti hyvä ja positiivinen mielikuva omasta ammattiliitostaan. Tutkimuksen mukaan ammattiyhdistysliikettä piti tarpeellisena 63 prosenttia vastaajista. Tutkimuksen perusteella omaa ammattiliittoa parhaiten kuvaaviksi ominaisuuksiksi ja adjektiiveiksi valittiin ensisijaisesti asiantunteva (83%), tarpeellinen (81%), helposti lähestyttävä (71%) ja avoin (71%). Tutkimuksen perusteella tutkittavien mielikuvat omasta ammattiliitosta eivät juuri poikenneet tutkaillessa tilannetta eri ikäluokkien välillä. Tutkimuksen tulosten perusteella naisilla oli parempi mielikuva omasta ammattiliitostaan kuin miehillä. Vastaajien mielestä ammattiyhdistysliikkeen keskeisimmät kehittämistarpeet liittyvät tutkimuksen tulosten perusteella juuri uudistumiskykyyn, moderniuteen ja avoimuuteen. (STTK Työelämän tutkimus 2016.)

Vuonna 2006 tehdyn tutkimuksen mukaan suomalaiset nuoret puolestaan suhtautuvat keskimääräisesti myönteisesti ammattijärjestöihin ja he liittyvätkin liittojen jäseniksi yleensä työelämän vakiintuessa. Nuoret myös tunnustavat ammattijärjestöjen saavutukset ja merkitykset – samaan aikaan kuitenkin sitoutuminen toimintaan ja luottamustehtäviin on vähentynyt, ja esimerkiksi uusia työpaikkojen luottamusmiehiä tai yhdistysaktiivia on entistä haastavampaa rekrytoida. Ammattiliitoissa tarvitaankin uu-

sia toimijoita ja tekijöitä edessä olevan ammattiliittojen sukupolvenvaihdoksen myötä (Kaunismaa & Lind 2006, 5-6.)

Tasan kymmenen vuotta myöhemmin, vuonna 2016, Taloustutkimuksen YLE Uutisille toteuttaman tutkimuksen mukaan nuoria sitoutuminen ei näytä kiinnostavan edes samassa määrin: sen mukaan vain joka toinen alle 25-vuotias nuori kuuluu ammattijärjestöön tai työttömyyskassaan. Taloustutkimuksen saamien tulosten perusteella tätä selittää muuttunut työn kuva ja merkitys sekä muun muassa se, että nykyisin yhä isompi osa nuorista toimii sivutoimisena yrittäjänä oman toiminimen turvin, työllistää itsensä muuten tai toimii freelancer-tyylisenä työntekijä. Tällöin perinteiseen tapaan mielletty ammattiliitto jäsenetuineen ja toimintamuotoineen ei tarjoa samanlaista lisäarvoa, kuin se tarjoaa vakituudessa työsuhhteessa oleville. (YLE 2016.)

Vuosittain toteutettavan Suomen sosiaali ja terveys SOSTE ry:n Järjestöbarometrin tutkimuksen perusteella melkein kaikissa järjestöissä on meneillään muutoksia – lähes puolella toiminta laajenee. Järjestöjä arveluttaa rahan riittäminen ja taloudellinen tilanne sekä henkilöstön ja vapaaehtoisten saaminen ja heidän jaksamisensa vapaaehtoistyössä. Toimintaympäristön suurista muutoksista merkittävänä uhkina koetaan sote-uudistus ja rahapeliyhteisöjen fuusio vuoden 2017 alusta. Huolta koetaan ennen kaikkea siitä, kuinka järjestöillä on tulevaisuudessa mahdollisuus toimia palveluntuottajana ja terveyden edistäjinä kuntapuolella. (Järjestöbarometri 2016.)

Vuoden 2016 Työolobarometrin mukaan siihen vastaajista yhteensä 73,9 prosenttia kuului ammattiyhdistykseen ja vastaajista 16,3 prosenttia puolestaan kuului pelkäämään erilliseen työttömyyskassaan. Työolobarometrissa (2016) ammattiyhdistyksen jäseneksi itsensä ilmoittaneiden osuus oli hieman pienempi kuin vuonna 2015, mutta toisaalta taas suurempi kuin edellisenä vertailuvuonna 2014. Ainoastaan työttömyyskassan jäsenyyden omaavien osuus oli kuitenkin suurempi kuin minään aiempaan vertailuvuonna. Samaan aikaan ennätysarvo, tutkimuksen perusteella vain 9,8 prosenttia vastaajista, ei kuulunut ammattiyhdistykseen tai työttömyyskassaan ja oli näin ollen ansiosidonnaisen työttömyysturvavakuutuksen ulkopuolella (Työolobarometri 2016).

Työn tekemiseen ja sisältöön liittyviä trendejä on Dufvan ym. (2016) mukaan useita. Heidän mukaansa kannattaa unohtaa työaika tuottavuuden mittana, pitkät työurat, työn ja vapaa-ajan tarkka erottelu, hierarkiset johtamisjärjestelmät, putkitutkinnot ja nopea valmistautuminen ammattiin sekä toimijoiden muuttumattomat roolit. Sen sijaan kannattaa keskittyä merkitykselliseen työhön ja työhyvinvointiin, sosiaaliseen, yleishyödylliseen yrittäjyyteen. Lisäksi sosiaaliturvan uudistuminen perusturvan suuntaan on osa tulevaisuutta, jaettu ja osallistava johtaminen on todellista elämää, jatkuva oppiminen ja opiskelu ovat arkipäivää, ennakoiva edunvalvonta ja uudet käytännöt kuuluvat arkeen ja valtakunnalliset ja paikalliset kokeilut kuuluvat tulevaisuuden työelämään. (Dufva ym. 2016; Heikkala 2015, 26, 29.) Näitä työn tekemisen kulttuuriin liittyviä havaintoja ja yhteiskunnallisia muutoksia nostettiin vahvasti esille opinnäytetyön tutkimuksessa, sekä kyselyssä että haastatteluissa.

Mikko Heinikoski (2016) tarkasteli Lapin yliopistoon tekemässään pro gradu -työssä Uusi keskusjärjestö-hanketta. ”Juna, josta ei voi jäädä pois” -niminen Heinikosken pro gradu -työ tutki Uuden palkansaajakeskusjärjestön strategiaprosessia ja strategian kärkiä liittojohtajien näkökulmasta. Syntyessään vuoden 2017 vaihteessa uusi keskusjärjestö olisi ollut erittäin vahva toimija suomalaisessa yhteiskunnassa ja erityisesti työmarkkinakentällä, mutta hankkeen toteutus päätettiin lopettaa ja uuden keskusjärjestön valmistelutyöt päättyivät tuloksettomina kesäkuussa 2016.

Heinikosken (2016) työssä tutkittiin ja laadittiin selvitys hanketta ja sen strategiatyötä koskien hankkeen alkutaipaleella. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin ulkoisia ja sisäisiä muutosvoimia, jotka olivat hankkeen käynnistämisen taustalla. Tutkielmassa käytiin myös läpi strategisia kärkiä ja niihin liittyviä ammattiliittojen erilaisia odotuksia. Aineistona käytettiin hankkeessa mukana olevien liittojen jäsenlehtiä ja liittopuheenjohtajien haastatteluja, joita analysoitiin sisällönanalyysin avulla. (Heinikoski 2016.) Vuonna 2016 laaditun tutkimuksen aineistojen perusteella strategiaprosessi oli edennyt hyvin, mutta vaikeimmat linjanvedot olivat tuolloin tarkasteluvaiheessa vielä tekemättä tai niiden sisältö oli määrittelemättä. Erityisesti sitoutumattomuus ja poliittisuus olivatkin vaikeita kysymyksiä uudistuksessa. Uusi keskusjärjestö-hankkeen taustalla olevat muutostarpeet olivat selkeitä ja tilannekuva toimintaympäristöstä hankkeeseen osallistuvilla oli yhteinen. (Heinikoski 2016.)

Tulevaisuustutkija Ilkka Halava puolestaan on tutkinut yhdessä Mika Pantzarin ja Eliisa Lukinin kanssa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen (STEA) arviointi- ja avustusjaoston toimeksiannosta järjestöjen tulevaisuutta jälkitekollisessa yhteiskunnassa. Keväällä 2018 ilmestyneessä teoksessa on innovatiivisia ajatuksia ja vinkkejä menetelmistä, joiden avulla kehitetään suomalaista järjestötyötä vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Opinnäytetyön keskeisenä teemana olevaan järjestö- ja yhdistystoiminnan kehittämiseen paneutuu puolestaan oivallisesti Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisema, Tarja Nymanin ja Satu Riikosen (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötyö – Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa -julkaisu vuodelta 2016. Teos esittelee yhdistystoiminnan kehittämistä ja tulevaisuuteen suuntaamista useasta eri näkökulmasta. Ydinkysymyksenä teoksessa on tuhannen taalan kysymys: kuinka itseään toistavasta ja kehämäisestä ajattelusta ja toimintatavoista voidaan päästä tietoisesti eroon yhdistystoiminnassa. Samalla teoksessa nostetaan esimerkkien kautta esille, kuinka yhdistystoiminnan kehittäminen vaatii rohkeaa, ennustettavaa ja toisaalta myös ei-ennakoitua tulevaisuuden tarkastelua. (Nyman & Riikonen 2016, 9.)

3 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA TOTEUTTAMINEN

3.1 Taustaa tutkimukselle

Järjestöjen tulee katsoa luottavaisesti huomiseen ja uudistaa toimintaansa, organisaatiota ja toimintatapoja rohkeasti mutta harkitusti, innovatiivisesti mutta realistisesti, luovasti mutta hyvä perintö säilyttäen. Kehittämistyössä tarvitaan osaamista ja menetelmien hallintaa, innovatiivisuutta ja visionäärisyyttä. (Harju 2004, 136; Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 130-133, 136-137, 140.) Etävaikuttaminen tulee olemaan osa järjestöjen – ja sitä kautta myös ammattiyhdistystoiminnan todellisuutta tulevien vuosien aikana. Etävaikuttamisessa korostuvat osallisuus, riippumattomuus paikasta, vaivattomuus ja turvallisuus. (Linturi & Kuusi 2018, 112-115.)

Samaan aikaan kehittämistyö ei saa olla vain tempauksenomainen projekti, vaan pitkäjänteisellä työllä, arkisella aherruksella saavutetaan parhaat tulokset. Toimintaa,

rakenteita ja työskentelytapoja tulee uudistaa koko ajan, näin ollen toimintatutkimus on olennainen osa järjestön kehittämistyötä. (Harju 2004, 136.) Kehittäminen ei johda ehdottomaan totuuteen, vaikka sen tulos olisikin tällä hetkellä toimiva ja hyvä, vaan jatkuvaan vuorovaikutukselliseen ja reflektiiviseen kehittämiseen (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Näistä järjestötyön kehittämisen lähtökohdista lähdettiin liikkeelle myös Jytyssä, jossa yhdistysrakenteen uudistamiskyselyn ja uudistamisidean toimeksiantajana toimi Jytyn liittohallitus. Se valmistelee tutkimuksen tulosten perusteella ja järjestöosaston työpanoksen avustuksella kevätvaltuustoon esityksen yhdistysrakenteesta, jossa paikallisuus, alueellisuus, valtakunnallisuus ja yritysکوhtaisuus yhdistyvät sopimus- alakohtaiseen, tasavertaiseen jäsenyyteen. Jytyn kuluvan valtuustokauden yksi pääteemoista on yhdistysrakenteen kehittäminen ja siksi opinnäytetyön tutkimustyön ajoitus oli täydellinen. Valtuuston päätöksen mukaisesti kysely suunnattiin kaikille Jyty-yhdistyksille, koska yhdistyksillä on itsemääräämisoikeus ja ne ovat sitä kautta omia juridisia yksiköitään. (Jyty 2018.)

3.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön tutkimus oli kaksiosainen. Kyselyhaastattelu (Liite 1.) lähetettiin kaikille Jytyn 204:lle yhdistykselle sähköisesti Webropol-kyselyllä 15.2.2017. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 102 yhdistystä (n=102). Kyselyhaastattelun vastausprosentti oli 52%. Lisäksi tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää (n=9) jytyläistä ammattiyhdistystoimijaa järjestön eri tasoilta 30.1. – 15.3.2018 välisenä aikana. Tutkielman aineistonkeruuta toteutettiin siis sekä kvalitatiivisin eli laadullisin että kvantitatiivisin eli määrällisin menetelmin.

Kyseessä on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, johon yhdistyy kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Erilaiset haastattelut ja havainnoinnit ovat esimerkkejä laadullisesta aineistosta ja laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaimmillaan elää tutkimushankkeen mukana ja samalla saavutetaan ilmiöiden prosessimainen luonne – aivan kuten minullekin on käynyt tämän tutkimuksen valmisteluprosessin kanssa. (Eskola & Suoranta 2001, 13, 15.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen kautta ymmärretään helpommin tutkimuksen kohteena olevaa tahoja ja päästään selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kohderyhmä on yleensä rajattu pieneksi, jotka pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen kohderyhmä valitaan usein harkinnanvaraisesti eikä pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin. Selvittämällä kohderyhmän arvot ja asenteet tai tarpeet ja odotukset, saadaan tarpeellista tietoa vaikkapa tuotekehittelyyn tai toiminnan kehittämisen tueksi – kuten omassa opinnäytetyössäni tehdään (Heikkilä 2008, 14-16).

Jytyn jäsenrekisterin mukaan 84 prosenttia jäsenistöstä on naisia ja 16 prosenttia miehiä. Teemahaastatteluun valikoitui yhdeksän liiton jäsentä eri tasoilta: mukana oli kolme jäsentä paikallisyhdistyksistä, kolme aluetoiminnassa aktiivisesti mukana olevaa ja kolme liiton hallinnossa mukana olevaa. Heidän sukupuolijakaumansa muotoili edellä mainittua sukupuolijakaumaa: naisia vastanneista oli seitsemän ja miehiä kaksi.

3.3 Kyselytutkimus aineistonkeruussa

Kyselylomakkeella kerätty aineisto käsitellään usein kvantitatiivisesti, kysymykset esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samalla tavalla, aineisto kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2008, 188.) Kyselylomaketta käytetään sen helppouden takia ja ne ovatkin toimivia silloin, kun ne on suunniteltu huolellisesti ja kun niillä pyritään selvittämään konkreettisia ja yksiselitteisiä ilmiöitä. Kyselylomakkeella toteutetun kyselyn suurin etu on, että sen kautta kerättyä aineistoa voidaan käsitellä helposti ja aineisto on helppo saada tilastolliseen analyysiin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35-37.)

Kyselylomakkeen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja tutkimusmuotona se on tehokas, sillä kysely voidaan lähettää laajalle vastaanottajaryhmälle helposti vaikkapa sähköpostitse ja analysoida helposti tietokoneen avulla. Sähköpostitse toimitetun kyselyn etuina ovat nopeus ja vaivaton aineiston saanti, vaikka lomake ei tuotaakaan yleensä korkeaa vastausprosenttia. Sähköpostitse toteutetun kyselyn yhteydessä joudutaan usein muistuttamaan vastaamisesta eli niin sanotusti karhuamaan vastauksia, jotta saataisiin korkeampi kyselyn vastausprosentti. (Hirsjärvi ym. 2008,

188, 193.) Vastausten karhuamista toteutettiin myös tämän kyselyn yhteydessä, kun viikko ennen vastausajan päättymistä lähetettiin muistutusviesti kyselystä.

Kyselylomake koostui Hirsjärven ym. (2008, 194-195) mainitsemista monivalintakysymyksistä, jotka olin tutkijana laatinut valmiiksi ja vastaajayhdistyksen tuli merkitä kysymyksen kohdalla valmis vastausvaihtoehto tai vaihtoehtoja. Lomakkeessa oli myös mahdollista täydentää osaa vastauksia avovastausten kautta – tällaista kysymystä kutsutaan Alasuutarin (2001) ja Hirsjärven ym. (2008) mukaan strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuodoksi. Lomakkeessa oli asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä, joissa vastaajayhdistysten tuli arvioida tärkeyttä numeerisella asteikolla (1 – 8). Kyselyn lopussa olleiden avovastauskysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden sanoa, mitä heillä oli mielessään. (Alasuutari 2001, 141; Hirsjärvi ym. 2008, 194-196.)

3.4 Teemahaastattelu aineistonkeruun työkaluna

Haastatteluissa oli monenlaisia vaihtoehtoja. Strukturoitu haastattelu, jossa lomakemuotoisessa haastattelussa kysymykset esitetään samassa muodossa ja järjestyksessä kaikilla haastateltaville. Tämän tutkimusmuodon etuina on nopeus ja toistettavuus. Toisaalta vaarana on, että vastaukset jäävät pinnallisiksi ja eivät kerro koko totuutta. Kysymysten muotoilu on avainasemassa haastattelun onnistumisessa. (Alasuutari 2001, 140-141; Hirsjärvi ym. 2008, 193-200, 208.) Puolistrukturoitu haastattelu eroaa strukturoidusta puolestaan siten, että vastausvaihtoehtoja ei anneta valmiina, vaan haastateltavat vastaavat omin sanoin (Eskola & Vastamäki 2015, 29; Eskola & Suoranta 2001, 85-87). Opinnäytetyön haastatteluissa käytin jälkimmäistä, puolistrukturoitua haastattelua.

Haastattelut ovat joustava väline aineiston keräämiseen. Haastattelut voidaan valita tutkimusmenetelmäksi, kun esimerkiksi aihealue on vähän kartoitettu tai tuntematon, tutkimuksen aihe voi tuottaa monitahoisia vastauksia tai tutkimuksen aihe on arka tai vaikea. (Hirsjärvi ym. 2008, 204-206; Heikkilä 2008, 67). Haastattelun kautta haastateltavalle tarjoutuu mahdollisuus tuoda esille oman mielipiteensä, hän voi kertoa omista kokemuksistaan ja toisaalta hän voi toivoa, että omien kokemusten jakaminen hyödyttäisi muita samassa tilanteessa olevia. Lisäksi aiemmat positiiviset kokemuk-

set edesauttavat haastattelututkimukseen osallistumista. (Eskola & Vastamäki 2015, 28 – 29; Eskola & Suoranta 2001, 85 – 87; Heikkilä 2008, 67.) Haastattelu sopii käytettäväksi hyvin silloin, kun kyseessä on koko kohderyhmää koskeva satunnaisotos ja haastattelussa on myös suuremmat mahdollisuudet motivoida henkilöä kuin vaikkapa sähköisesti postitetussa kyselylomakkeessa. Haastattelussa voidaan säädellä aiheiden käsittelyjärjestystä, kun taas lomakekyselyssä kyselyyn vastaavalla on mahdollisuus selata lomaketta eteenpäin ja myöhemmäksi tarkoitetut kysymykset voivat siis vaikuttaa aiempiin vastauksiin. Haastateltavalla on haastattelussa myös enemmän mahdollisuuksia tulkita kysymyksiä ja kysyä tarkennuksia tutkijalta, kuin kyselylomakkeen yhteydessä. Haastattelun kautta saadaan myös oivallisia ja kuvaavia esimerkkejä ja se sopii paremmin emotionaalisille ja intiimeille tutkimusaiheille – kuten vaikkapa ammattiyhdistystoiminnan tutkimiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 36.)

Päädyin kyselylomakkeen ohella tekemään yksilöhaastattelut valitulle joukolle (n=9) Jytyn yhdistysaktiiveja. Teemahaastattelussa aihepiirit ovat valmiina, mutta kysymykset muoto ja järjestys vaihtelevat (Hirsjärvi ym. 2008, 208; Eskola & Vastamäki 2015, 29). Teemahaastattelu on enemmän keskustelunomainen kuin strukturoitu haastattelu (Eskola & Vastamäki 2015, 28-29; Eskola & Suoranta 2001, 86). Tarkkaviivainen rajanveto puolistrukturoidun ja teemahaastattelun välille on vaikeaa myös kokeneelle tutkijalle – Metsämuuronen nimittääkin puolistrukturoitua haastattelua teemahaastatteluksi (Metsämuuronen 2006, 115).

Haastatteluun osallistuminen on aina vapaaehtoista ja perustuu luottamukseen (Heikkilä 2008, 67). Tutkija ei voi käyttää haastattelua tehdessään hyväkseen asemaansa, koulutustaan tai tutkimuksen taustavoimia, pakottaakseen tutkittavia osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi tutkittaville on annettava kaikki mahdollinen tieto tutkimuksesta ennen heidän tutkimukseen osallistumispäätöstään. (Heikkilä 2008, 67-68.)

Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä kuvataan kirjallisuudessa enemmän toisiaan täydentäviksi kuin kilpaileviksi lähestymistavoiksi, ja niiden erottaminen tarkkarajaisesti onkin käytännössä vaikeaa. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää kvantitatiivisen tutkimuksen pohjana, kun halutaan taata mitattavien seikko-

jen tarkoituksenmukaisuutta asetettujen tutkimusongelmien näkökulmista. (Alasuutari 2014, 212, 251; Hirsjärvi ym. 2008, 131-133.)

Voi myös sanoa, että kyseessä on toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa pyritään tavalla tai toisella vaikuttamaan, tekemään tutkimuksellisin keinoin käytäntöön kohdistuva interventio. Kyseessä on kehittämiseen ja muuttamiseen tähtäävä toiminta ja tutkimus, jossa tutkija pyrkii parantamaan käytäntöjä ja ymmärtämään niitä sekä toimintaolosuhteita aikaisempaa syvällisemmin. Kuten Heikkinen (2001, 183) toteaa, väljästi ja laveasti tulkittuna kaikki sosiaalitieteellinen tutkimus voidaan ymmärtää toimintatutkimukseksi siksi, että kaiken tutkimuksen tarkoituksiksi voidaan nähdä myös sosiaalisen toiminnan kehittäminen eikä vain tutkiminen.

Toimintatutkimuksessa pyritään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja sitä kautta kehittämään toimintaa. Vakiintuneet toimintakäytännöt otetaan tietoisien harkinnan ja tarkastelun kohteeksi ja pohditaan, millaisia päämääriä ne palvelevat. Eräänä tavoitteena voi olla lähteä kysymyksestä, mitä tarkoituksia toiminta kokonaisuudessaan palvelee ja kuinka tavanomaiset käytänteet voitaisiin nähdä uudessa valossa. (Heikkinen 2001, 173-175.) Osana reflektiivistä prosessia ihminen etäännyy itsestään ja näkee oman toimintansa ja ajattelunsa uudesta näkökulmasta pyrkien ymmärtämään, miksi ajattelee niin kuin ajattelee ja miksi toimii, niin kuin toimii. (Aaltola & Syrjälä 2007, 18, 21; Toikko & Rantanen 2009, 30.) Toimintatutkimuksessa kohteena voivat olla esimerkiksi yhteisön toimintatavat, osallistujien omaa toimintaansa koskeva ymmärtämiskyky tai itse toimintatilanne (Aaltola & Syrjälä 2007, 14). Tavoitteena on saada nostettua hiljaista tietoa, tietoa jota ei voi ääneen sanoa, esille entistä vahvemmin ja selkeämmin.

3.5 Tutkimuksen toteutus

Kyselyhaastattelu (Liite 1) Jytyn yhdistysrakenteen kehittämisestä lähetettiin kaikille Jytyn 202:lle yhdistykselle sähköisesti Webropol-kyselyllä 15.2.2017. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa ja viikko ennen vastausaikaa lähetettiin muistutusviesti vastaamisesta. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 102 yhdistystä (n=102). Lisäksi tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää (n=9) jytyläistä ammattiyhdistystoimijaa järjestön eri tasoilta 30.1. – 15.3.2018 välisenä aikana. Lisäksi tutkimusta varten haas-

tateltiin yhdeksää (n=9) jytyläistä ammattiyhdistystoimijaa järjestön eri tasoilta 30.1. – 15.3.2018 välisenä aikana. Tutkielman aineistonkeruuta toteutettiin siis sekä kvalitatiivisin eli laadullisin että kvantitatiivisin eli määrällisin menetelmin.

Tutkimukseni teemahaastatteluissa käytettiin haastattelulomaketta (Liite 2), joka lähetettiin haastateltaville saatekirjeineen (Liite 3) sähköpostitse ennen teemahaastattelun suorittamista. Teemahaastattelut suoritettiin kasvokkain eri puolilla Suomea, suurin osa haastatteluista pyrittiin sopimaan pääkaupunkiseudulle haastateltavien osallistuessa liiton koulutustapahtumiin tai Jytyn hallinnon kokouksiin.

Haastattelujeni voidaan katsoa olevan puolistrukturoituja haastatteluja, joissa on runsaasti viitteitä teemahaastattelusta. Kysymykset esitettiin haastateltaville samassa järjestyksessä ja samassa muodossa, mutta ilman vastausvaihtoehtoja. Haastateltavat saivat siis vastata kysymyksiin omin sanoin. (Eskola & Vastamäki 2015, 29.) Varmistuin, että kaikki ennalta päätetyt teemat käydään kaikkien haastateltavien kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelivat kussakin haastattelussa (Eskola & Suoranta 2001, 86). Tein muutaman koehaastattelun ennen tutkimukseen ryhtymistä testaustarkoituksessa, tarkistaakseni kysymykseni ja niiden käytännön tarkoituksenmukaisuuden käytössä. Koehaastatteluihin osallistuneet kolme henkilöä olivat tunteiani, kokeneita ammattiyhdistysaktiiveja.

Haastattelukysymyksiksi olin muotoillut seitsemän kysymystä (Liite 2) ja lisäksi haastattelun lopussa vastaajat saivat vapaasti kertoa omia ajatuksiaan ja tahtotilojaan Jytyn yhdistysrakenteen ja toiminnan kehittämiseen liittyen. Usein, varsinkin teemahaastatteluissa aloitetaan yleisesti ja edetään tarkempiin, ohjattuihin kysymyksiin (Eskola & Vastamäki 2015, 29, 35-37), mutta päädyin tähän jakoon seuraavista syistä. Ensinnäkin rajoitetun ajan takia liiallinen rönsyily olisi saattanut estää pääsemästä tutkimukseni ydinaiheisiin. Haastateltavat eivät välttämättä olisi vapautuneet puhumaan ja vastaukset olisivat olleet ympäripyöreitä. Kiireisten yhdistysaktiivien haastattelujen haasteena on vastaajan ”lämmittelyyn” rajattu aika ja tila, joka voidaan kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa toteuttaa luonnollisemmin ennen nauhurin käynnistämistä. Lisäksi halusin ohjata haastattelijoita pohtimaan yhdistysrakenteen kehittämistä ja suuntaamaan katseen tulevaisuuteen. Liian lyhyet haastattelut voi-

daan nähdä ongelmallisiksi, koska lyhyessä ajassa on hankala saada syvällisiä vastauksia (Hirsjärvi ym. 2008, 206).

Haastattelupyynnön saatteessa kerroin oman taustani, tutkimuksen aiheen ja haastattelukysymysten aihealueet. Haastatteluvastaukset käsittelin tutkimusta tehdessä anonymisti. Vastauksista ja analyysistä ei voi päätellä vastaajaa tai hänen taustayhteisöään. Halusin, ettei yksikään haastateltavani liiton vapaaehtoinen tai hallituksen jäsen leimaudu tutkimuksen seurauksena. Tällä varmistan myös, että saan mahdollisimman rehellisiä ja aitoja vastauksia. Tämä myös siksi, että liiton aktiivivapaaehtoiset tai yksittäinen hallituksen jäsen voivat olla eri mieltä liittohallituksen ajatusten kanssa. Tutkielmasta ei ole myöskään eroteltavissa yksittäisten vastaajien kommentteja eikä yksityisyyden suojaa näin ollen vaaranneta. Näitä samoja piirteitä nostavat esille tutkimuksen eettisinä piirteinä myös aiemmat tutkijat. (Heikkilä 2008, 32; Kuula 2006, 34-36; Eskola & Vastamäki 2015, 29, 40, 42.)

Haastattelulomakkeen yhteydessä haastateltaville lähetettiin sähköpostitse myös opinnäytetyön alustava sisällysluettelo, joka tosin muuttui ja tarkentui työn etenemisen aikana hiukan. Ennen asiakirjojen lähettämistä sähköpostitse haastatteluihin osallistujille, olin puhelimitse yhteydessä jokaiseen haastateltavaan ja kysyin heidän halukkuuttaan ja mahdollisuuttaan haastatteluun osallistumiseen. Kaikki tutkimukseen pyydettyt henkilöt suostuivat mukaan ensimmäisen yhteydenoton aikana puhelimitse, jossa heille kerrottiin tarkasti kehittämistyön tarkoituksesta, sisällöstä ja tavoitteista. Hirsjärvi & Hurme (2001, 37) mainitsevat, että haastattelumenetelmän hyvänä puolena pidetään sitä, että henkilöt saadaan helpommin suostumaan vastaajiksi, mikä on tavoitettavuutta olennaisempi tosiseikka.

3.6 Tutkimuksen validiteetti ja reliabelius

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvä tieteellinen käytäntö on myös osa tutkimusorganisaatioiden, tässä tapauksessa Humanistisen ammattikorkeakoulun laatujärjestelmää. (Kuula 2006, 17, 34-36, 39; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Objektiivisuuden ja puolueettomuuden sekä reliabiliteetin ja luotettavuuden Heikkilä (2008) ja Kuula (2006) nostavat esille hyvän tutkimuksen perusvaatimuksina. Tutkijan on oltava tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen ja tässä yhteydessä korostuukin tutkijan taito varmistaa, että valittu kohderyhmä edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Toisaalta tulosten tahallinen vääristely tai helposti saatavilla olevien kontrollikeinojen käyttämättä jättäminen on eettisesti arveluttavaa ja tuomittavaa. (Heikkilä 2008, 29-32; Kuula 2006, 64, 106-108.)

Opinnäytetyön luotettavuutta tarkasteltiin useasta näkökulmasta. Tutkimuksen reliabiliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta ja että tutkimus on tehty sillä tavalla huolellisesti ja tarkasti, että tutkimuksen tuloksia voidaan pitää toistettavina – tulokset eivät siis saa olla sattumanvaraisia. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-228). Tutkimuksen validiudella puolestaan tarkoitetaan aineistosta tehtyjen johtopäätösten luotettavuutta: tutkimuksessa siis mitataan ja tutkitaan sitä, mitä sillä oli alun perinkin tarkoitus mitata ja tutkia. Huomio kiinnittyykin siihen, kuinka otoksen perusteella tehdyt johtopäätökset kuvaavat koko perusjoukkoa. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-228.)

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Reliabiliudella tarkoitetaan haastattelun kohdalla, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan kahdella kerralla sama tulos tai päädytään samankaltaiseen tulokseen. Reliabilius voidaan ymmärtää myös niin, että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saadaan sama tulos. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185-187.)

Tutkimuksessani käsittelen teemoja, jotka ovat arkaluonteisia ja yksityisyyden rajoja myötäileviä. Tärkeää on, että tutkittavat saadun ennakkoinformaation perusteella tietävät ennalta käsiteltävät aiheet, he ovat suostumuksellaan osoittaneet halunsa osallistua tutkimukseen tietoisina tutkimuksen aiheista ja toteutustavasta. Ihmiset kokevat asiat eri tavoin. Samat tutkimuskysymykset tai -aiheet voivat herättää eri ihmisissä erilaisia reaktioita. Kun tutkimukseen sisältyy vuorovaikutusta tutkittavien kanssa (esimerkiksi juuri haastattelut) tutkittaviin tulee suhtautua kohteliaasti ja heidän ihmisarvoaan kunnioittaen. (Kuula 2006, 106, 108, 111-113.)

3.7 Tutkijan oman roolin tarkastelua osana tutkimusta

Opinnäytetyö liittyy läheisesti päivätyöhöni Jytyn suunnittelijana. Vastuualueenani on liiton järjestötoiminnan kehittäminen ja vahvistaminen sekä yhdistysten toiminnan tukeminen. Hirsjärvi ym. (2008, 66-69, 71) toteavat, että tutkimuksen tuttu aihe voi olla hyödyksi; tutkimuksen kohteena olevaan aiheeseen on silloin tutkijalla virinnyt kiinnostus ja halu selvittää lisää aiheesta selkeästi olemassa. Samalla tutkija haluaa lisätä omaa ymmärrystään. Tuttu tutkimuksen aihe edesauttaa myös siinä, että tutkija ymmärtää tutkimuksen todellisen tarpeen lisätiedon saamisen kannalta.

Ennen opinnäytetyön kirjoittamisprosessia kävin seikkaperäisesti läpi Tutkimuseettisen neuvottelukunnan lähtökohdat (TENK 2012). Työskentelen Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jytyssä järjestökehityksestä vastaavana suunnittelijana ja samalla teen opinnäytetyötä Humanistiseen ammattikorkeakouluun aiheesta, jonka parissa teen päivätyötäni. Itselleni tutkijana Kuulan (2006) ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mainitsevat hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdat näyttäytyvät usealla eri tavalla omassa opinnäytetyössäni. Itselläni tutkijana oli tärkeää myös muistaa, että olen vastuussa opinnäytetyön osalta tekemistäni eettisistä valinnoista, ratkaisuista, tulkinnoista ja tuloksista. Tärkeää on myös, ettei yksittäisiä vastaajia pysty tunnistamaan tutkimusaineistosta. (Kuula 2006, 34-35, 207, 209-211.)

Halusin tuoda roolini esille tutkimustilanteessa etukäteen, jottei kyseeseen tuli tutkimuseettisesti arveluttavaa ”tutkija peiteroolissa”-asetelmaa. Tutkijana ja Jytyn palkattuna työntekijänä minun oli löydettävä tasapaino tutkimuksen tekemisen ja tutkittavien luottamuksen välille. Halusin luoda tutkimustilanteen, jossa haastateltavat kokevat voivansa avoimesti ja vapautuneesti puhua asioista, kertoa mielipiteensä, antaa positiivista ja negatiivista palautetta liiton toiminnasta ja nostaa esille kehittämiskohteita. Toiveena oli, että osallistujat eivät myöskään jatkossa kieltäytyisi erilaiseen ammattijärjestön kehittämistyöhön osallistumisesta. (Kuula 2006, 160-168.)

Teemahaastattelujen kohdalla kiinnitin huomiota erityisesti Alasuutarin (2001, 142-144) esille nostamaan omaan suhtautumiseeni tutkimukseen. Viittasin haastattelujen kohdalla usein meihin, jytyläisiin – varsinkinkin ensimmäisissä haastatteluissa. Kiinnitin tähän huomiota itseasiassa vasta jälkikäteen litteroidessani haastatteluja puh-

taaksi. Alkupään kolmessa haastattelussa puhuin koko ajan meistä, mutta loppuhaastatteluissa puhuin esimerkiksi Jytyn yhdistysrakenteen kehittämistä ja kuinka liiton tulisi kehittyä, kun alkupään haastatteluissa kyselin haastateltavilta, kuinka meidän Jytynä tulisi kehittyä. Näissä haastattelujen havainnoissa oli todennettavissa Alasuutarin (2001, 143) esille nostamia haastattelujen kehittymisen, toistojen ja kokemuksen piirteitä. (Alasuutari 2001, 142-144.)

3.8 Tutkimusaineiston käsittely ja säilytys

Tutkimusaineiston keruun yhteydessä kerroin tarkkaan tutkimukseen osallistuville henkilöille, mihin aion keräämääni aineistoa käyttää ja miten aion sitä käyttää, kuinka säilytän tutkimusaineiston ja mitä aineistolle tapahtuu tutkimuksen jälkeen. Tutkimukseen osallistuttiin nimettömänä, joten tutkittavien tunnistetietoja ei kerätty, mutta aineisto on silti säilytettävä vastuullisesti ja hyödynnettävä vain opiskelujeni yhteydessä (Kuula 2006, 75-87).

Tutkimuskyselyn yhteydessä totesin, että kaikki nimi- ja yhteystiedot hävitetään, kun kaikki lomakkeet on kerätty ja vastaajille on lähetetty muistutus vastaamisesta kerran. Webropol-kyselyn saatesanoissa todettiin myös, että kyselyllä kerätyt vastaukset käsitellään tutkimuksessa niin, ettei yhdistysten vastauksia pysty yhdistämään annettuihin tietoihin, lukuun ottamatta maantieteellistä vastausten tarkastelua ja tutkimustulosten analysointia. Tutkimuksella koottu aineisto arkistoidaan Jytyn keskustuimistolla tutkimusarkistoon, jossa saatuja vastauksia voidaan myöhemmin hyödyntää Jytyn yhdistystoiminnan jatkoarvioinnissa ja ammattiyhdistystoiminnan kehittymisessä. (Kuula 2006, 122-124.)

Haastatteluvastaukset käsitelin tutkimusta tehdessä anonymisti. Vastauksista ja analyysistä ei voi päätellä vastaajaa tai hänen taustayhteisöään. Halusin, ettei yksikään haastateltavani liiton vapaaehtoinen tai hallituksen jäsen leimaudu tutkimuksen seurauksena. Tällä varmistan myös, että saan mahdollisimman rehellisiä ja aitoja vastauksia. Tämä myös siksi, että liiton aktiivivapaaehtoiset tai yksittäinen hallituksen jäsen voivat olla eri mieltä liittohallituksen ajatusten kanssa. Tutkielmasta ei ole myöskään eroteltavissa yksittäisten vastaajien kommentteja eikä yksityisyyden suoja näin ollen vaaranneta. Näitä samoja piirteitä nostavat esille tutkimuksen eettisinä

piirteinä myös aiemmat tutkijat. (Heikkilä 2008, 32; Kuula 2006, 34-36; Eskola & Vastamäki 2015, 29, 40, 42.)

Teemahaastattelujen kautta varsinkin sain paljon luottamuksellista tietoa ja olikin tärkeää, etteivät yksittäiset haastateltavat ole tunnistettavissa tutkimusjulkaisusta, opinnäytetyöstäni. Teemahaastattelujen tausta-aineistona kerättyjä osallistujien iäkä ja toiminnassa mukana olemisen vuosimääriä ei siksi ole eritelty opinnäytetyössäni, koska sukupuolen, iän ja toiminnassa mukana olemisvuosien yhdistäminen olisi antanut pahimmillaan mahdollisuuden vastaajien anonyymiuden luottamuksen rikkomiseen. (Kuula 2006, 107-109.)

4 TUTKIMUKSEN YHTEENVETO

Opinnäytetyön myötä saatua tutkimusaineistoa on analysoitu seuraavissa osioissa. Aineistoa on myös ristiintaulukoitu ja saatuja tuloksia on peilattu niin yhdistyksen kokoon, maantieteelliseen sijaintiin kuin jäsenmääräkehitykseen. Hirsjärvi ym. (2008, 218) mainitsevat, että varsinkin kvantitatiivisen eli määrällisen aineiston analyysi tehdään yleensä sen jälkeen kuin aineisto on kerätty ja järjestetty. Tällainen aineiston analyysitapa soveltuu parhaiten esimerkiksi juuri strukturoiduilla lomakkeilla kerätyn tiedon, jota opinnäytetyöni kyselylomake edusti, analysointiin. Opinnäytetyön teemahaastattelujen tuloksia puolestaan analysoin pitkin matkaa, tehden muistiinpanoja haastattelutilanteessa ja kuuntelemalla sekä litteroimalla haastattelut jälkikäteen. Aineiston käsittelyn ja analysoinnin aloitin molempien aineistojen keruun jälkeen välittömästi. (Hirsjärvi ym. 2008, 218.)

Opinnäytetyön kyselylomakkeen tuloksissa päätelmien teko koostuu, yhteiskuntatutkimuksen tapaan, kahdesta elementistä. Siinä edetään sekä yksityisestä yleiseen että yleisestä yksityiseen. Pyrin tarkastelemaan saatuja tuloksia laajemmassa kokonaisuudessa, johon ne voisivat liittyä. (Alasuutari 2001, 38-40.) Yksityisenä tuloksena on tässä tapauksessa paikallinen Jytyn yhdistys ja yleisenä suomalainen ammattiyhdistystoiminta.

Jytyn yhdistysrakenteessa ja työskentelyssä on opinnäytetyön tutkimuksen myötä tunnistettu joukko aiheita, jotka vaativat vielä täsmentämistä tai jatkotyöstämistä.

Pelkällä mutu-tuntumalla vaikuttavan kehittämistyön tekeminen ei onnistu. Heikkala (2001, 153) toteaaakin, että varsinkin pitkään toimineissa järjestöissä on vaarana se, että organisaatiokulttuurin itsestäänselvyydet estävät näkemästä toiminnan heikkouksia ja vahvuuksia tai toimintaympäristön uhkia ja mahdollisuuksia.

Opinnäytetyön tulosten myötä jatkokehittämistyöhön on helppoa tarttua ja lähteä työskentelemään yhdessä yhdistystoiminnan kehittämiseksi. Mielestäni kyselytutkimuksen kolmessa avovastauksessa kiteytyy oivallisella tavalla usean yhdistyksen viesti Jytyn yhdistysrakenteen kehittämisen tarpeelle:

”Yhdistysaktiiveja ei löydy pienestä porukasta, kaikki kasaantuu aina samoille henkilöille.”

”Ei löydy toimihenkilöitä hallitukseen. Jäsenmäärä vähenee koko ajan. Jäsenet hajallaan eri työnantajien palveluksessa. Eläköitymisiä paljon lähivuosina.”

”Yhdistyksen kohtuullisen raskaat prosessit eivät oikein tule jatkossa pyörimään pelkästään vapaaehtoisin voimin.”

4.1. Tutkimuksen vastaajaprofilointia

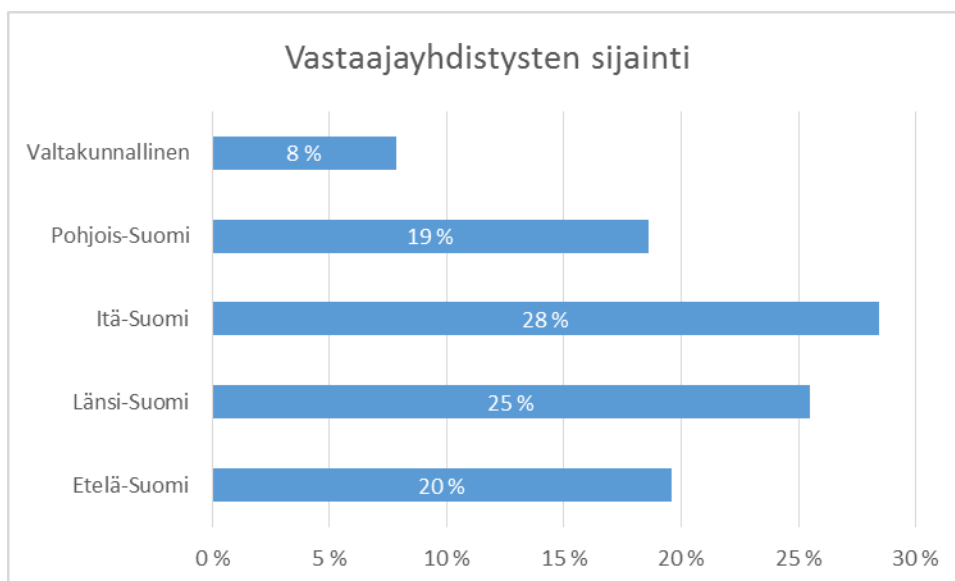
Sähköpostitse toteutettu kysely toteutettiin helmi-maaliskuussa 2018. Tutkimukseen vastasi yhteensä 102 yhdistystä 202:sta mahdollisesta jytyläisestä yhdistyksestä. Opinnäytetyön tutkimukseni vastausprosentti oli 52 prosenttia. Vastausprosenttia voidaan pitää Hirsjärven ym. (2008, 191) mukaan kohtalaisena, sillä melko usein kyselylomake ei tuota kovinkaan korkeaa vastausprosenttia. Kyselyn saaneille lähetettiin muistutusviesti viikko ennen vastausajan päättymistä ja tämä selkeästi vilkastutti vastausten saamista.

Yhdistyksille suunnattu kysely oli ohjeistuksen mukaisesti tarkoitus käydä etukäteen läpi yhdistyksen hallituksessa ja vastata kootusti sen jälkeen yhdistyksen puolesta. Tällä pyrittiin siihen, että vastauksissa näkyisi koko hallituksen suhtautuminen ja näkökulma asioihin, eikä pelkän yhdistyksen puheenjohtajan mielipide. Kyselylomakkeessa oli taustatietojen kohdalla kysymys, jossa yhdistyksen tuli vastata, minä päivänä yhdistyksen hallitus on käsitellyt kokouksessaan kyselyn ja vastannut yhdistyk-

sen puolesta. Ensimmäiset vastaukset kyselyyn tulivat vuorokauden sisällä kyselyn lähettämisestä, joten kaikissa yhdistyksissä ei välttämättä ole toimittu kyselyn ohjeistuksen perusteella – tai parhaassa tapauksessa epäilevä skeptisyyteni on turhaa ja yhdistys on äärimmäisen aktiivinen, suhtautuu myönteisesti kehittämistyöhön ja hallituksen kokous, jossa tematiikkaa oli sattunut kyseiselle ajankohdalle. Opinnäytetyön pohjana olleen tutkimuksen perusteella ei voida varmasti todeta, että kaikki vastaukset edustaisivat yhdistysten mielipiteitä vaan mukana voi olla yksittäisten puheenjohtajien/ varapuheenjohtajien kirjaamia mielipiteitä, mielipiteet edustavat tutkimuksessa yhdistysten näkökulmia.

Kyselylomakkeessa ei tiedusteltu vastaajien sukupuolijakaumaa, koska kysely oli suunnattu yhdistysten vastattavaksi. Jytyn jäsenrekisterin mukaan jäsenistä 84 prosenttia on naisia ja 16 prosenttia miehiä. Teemahaastatteluun valikoitui yhdeksän liiton jäsentä eri tasoilta: mukana oli kolme jäsentä paikallisyhdistyksistä, kolme alue toiminnassa aktiivisesti mukana olevaa ja kolme liiton hallinnossa mukana olevaa. Teemahaastateltavat edustivat kaikkia Jytyn maantieteellisiä alueita. Heidän sukupuolijakaumansa vastasi edellä mainittua sukupuolijakaumaa: naisia teemahaastatteluun osallistuneista oli seitsemän ja miehiä kaksi. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin osana voidaan todeta, että reliabelius oli siis kohdallaan teemahaastatteluun valittavia mietittäessä. Haastateltavien kohderyhmää valitessa haluttiin saada kohde ryhmä, joka antaisi ei-sattumanvaraisia tuloksia, kuten Hirsjärvi ym. (2008, 226) toteavat.

Ahkerimmin tutkimuksen kyselyyn vastattiin Jytyn Itä-Suomen alueella, josta saatiin 28 prosenttia kokonaisvastauksista ja Jyty Länsi-Suomen alueella, josta kyselyyn vastanneista oli 25 prosenttia. Vastanneista yhdistyksistä paikallisyhdistyksiä edusti 76 prosenttia, seutukunnallisia paikallisyhdistyksiä oli vastaajista 16 prosenttia ja valtakunnallisia yhdistyksiä 8 prosenttia.



Kuvio 1. Maantieteelliset alueet, joihin kyselyyn vastanneet Jytyn yhdistykset kuuluvat ($n=102$)

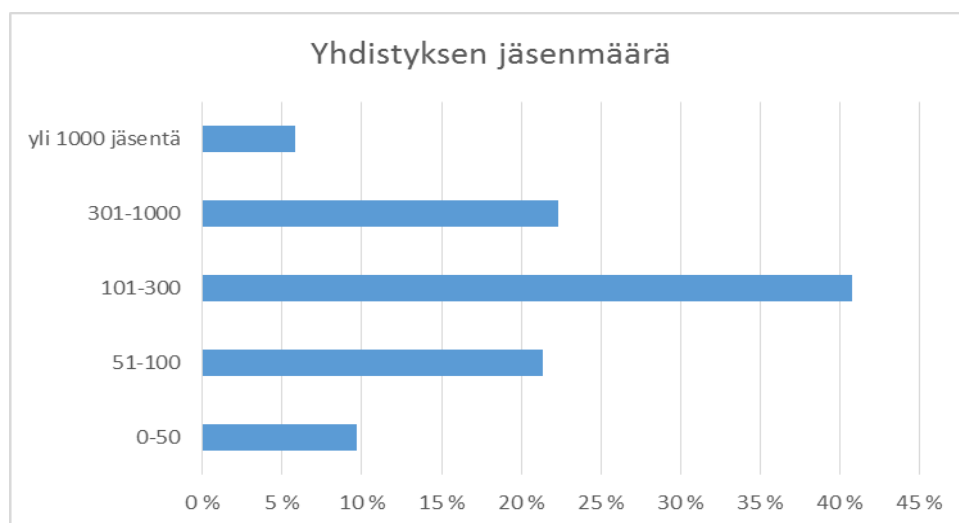
Kyselyyn osallistuneista Jytyn yhdistyksistä 41% oli kooltaan keskisuuria 100 – 300 jäsenisiä yhdistyksiä, 22% jäsenmäärältään 301 – 1000 jäsenen suuruisia (suuria yhdistyksiä) ja 21%:ssa vastanneista yhdistyksistä jäsenmäärä oli 51 – 100 jäsentä (keskikokoinen yhdistys). Mukaan mahtui myös isoja yhdistyksiä (yli 1000 jäsentä oli 6% yhdistyksistä) ja pieniä yhdistyksiä (0 – 50 jäsentä, 10%).

Yli tuhannen jäsenen yhdistyksiä löytyi kaikilta alueilta ja lisäksi yksi kyselyyn vastanneista valtakunnallista yhdistyksistä oli jäsenmäärältään yli tuhannen jäsenen yhdistys. Jäsenmäärältään 301-1000 kokoisia suuria yhdistyksiä löytyi tasaisesti kaikilta alueilta: Itä-Suomessa kahdeksan, Etelä- ja Länsi-Suomessa neljä ja Pohjois-Suomesta yksi. Jäsenmäärältään 101-300 kategoriaan kuuluvia yhdistyksiä puolestaan löytyi eniten Länsi-Suomen alueelta (12) ja Pohjois-Suomesta (10). Etelä- ja Itä-Suomesta löytyi molemmista yhdeksän tämän kategorian.

Mielenkiintoisena havaintona on, että valtakunnallisten yhdistysten jäsenmäärä vaihtelee suuresti. Tutkimuksen mukaan Jytyn valtakunnallisista yhdistyksistä löytyy sekä suuria yhdistyksiä (yhdessä yhdistyksessä jäsenmäärä yli 1000) että pieniä yhdistyksiä (yhden jäsenmäärä 51-100, kahden 101-300 ja neljän yhdistyksen jäsenmäärä 301-1000). Yhdistyksen valtakunnallisuus ei siis ole tae suuresta yhdistyksen koosta,

vaan kyseiset yhdistykset ovat rakentuneet ammattialan ympärille (esim. Maatalouslomittajat ry, Seurakuntapuutarhurit ry, Jytyliiton liikennealan henkilöstöyhdistys Jyly ry).

Tutkimuksen reliiabiiliuden kannalta vastaajaotos oli hyvä, sillä Jytyn jäsenrekisterin mukaan otanta vastaa hyvin Jytyn nykyistä yhdistysrakennetta ja yhdistyksen jäsenmäärärakennetta.



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden yhdistysten jäsenmäärä ($n=102$)

Kyselyhaastatteluun vastanneista Jytyn yhdistyksistä suurimmat yhdistykset sijaitsivat tasaisesti eri alueilla, sillä jokaiselta alueelta löytyi yksi tutkimukseen osallistunut suuryhdistys. Opinnäytetyön tutkimuksen mukaan eniten pieniä yhdistyksiä puolestaan löytyy Etelä-Suomen ja Länsi-Suomen alueilta.

Vastaukseen osallistuneista alueista eniten paikallisyhdistyksiä oli Itä-Suomessa (27) ja Länsi-Suomessa (20). Etelä-Suomesta löytyi paikallisyhdistyksiä 16 ja Pohjois-Suomesta 14. Seudulliset yhdistykset ovat jakautuneet melko tasaisesti, Länsi-Suomessa ja Pohjois-Suomessa oli molemmissa viisi seudullista paikallisyhdistystä, Etelä-Suomessa neljä ja Itä-Suomessa kaksi.

Taulukko 1. Yhdistysten jäsenmäärä alueittain jäsenmääräkategoriain (n=102)

Jäsenmäärä	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Itä-Suomi	Pohjois-Suomi	Valtakunnallinen yhdistys	Yhteensä
0-50	3	4	2	2	0	11
51-100	3	5	8	4	1	21
101-300	9	12	9	10	2	42
301-1000	4	4	8	3	4	23
yli 1000 jäsentä	1	1	1	1	1	5
Yhteensä	20	26	28	19	8	102

Taulukko 2. Yhdistysmallien määrät alueittain (n=102)

	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Itä-Suomi	Pohjois-Suomi	Valtakunnallinen yhdistys	Yhteensä
Paikallisyhdistys	16	20	27	15	0	78
Seudullinen paikallisyhdistys	4	5	2	5	0	16
Valtakunnallinen yhdistys	0	0	0	0	8	8
Yhteensä	20	25	29	19	8	102

4.2 Mitä useamman työnantajan palveluksessa jäseniä, sitä toimivampi yhdistys?

Opinnäytetyön kyselylomakkeessa tiedusteltiin yhdistyksiltä, kuinka monen työnantajan palveluksessa yhdistyksen jäsenet työskentelevät (erilliseksi työpaikaksi lasetaan työnantaja silloin, kun enemmän kuin kolme yhdistyksen jäsentä on töissä kyseisellä työpaikalla).

Kyselyn tulosten perusteella jytyläiset yhdistykset muodostuvat joko 1-3 työnantajan palveluksessa olevista yhdistyksistä (35%) tai yli kymmenen työnantajan palveluksessa olevista yhdistyksistä (32%). Reilu viidennes (21%) yhdistyksistä koostuu 4-6 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistöstä ja 12% vastanneista yhdistyksistä puolestaan 7-10 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistöstä.

Maantieteellisesti suurin osa yli kymmenen työnantajan palveluksessa olevien jäsenistön yhdistyksistä löytyy suurimmilta paikkakunnilta Etelä-Suomesta ja Länsi-Suomesta. Valtakunnalliset yhdistykset (8% vastanneista yhdistyksistä) koostuvat suurimmalta osin (7%) yli kymmenen työnantajan palveluksessa olevien jäsenten yhdistyksistä. Yksi valtakunnallinen yhdistys muodostuu 1-3 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä.

Jäsenmäärältään pienimmät yhdistykset (10%) koostuvat 1-3 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä. Toisaalta kaksi jäsenmäärältään suurta yhdistystä (300-1000 jäsentä) vastasi myös, että heidän jäsenistönsä on 1-3 työnantajan palveluksessa.

Tarkastellessaan keskenään yhdistysten fuusioitumista ja kuinka monen työnantajan palveluksessa yhdistyksen jäsenet työskentelevät, on havaittavissa, ettei fuusioituneiden yhdistysten keskuudesta löydy yhtään 1-3-työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä koostuvaa yhdistystä. Fuusioituneet yhdistykset koostuvat pääasiallisesti joko yli kymmenen työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä (12%) tai 4-6 työnantajan palveluksessa olevista jäsenten yhdistyksistä (5%). Ei-fuusioituneista yhdistyksistä suurin osa on pieniä (jäsenmäärä 0-50) tai keskikokoisia (50-100 jäsentä) yhdistyksiä ja niiden jäsenet työskentelevät pääasiallisesti joko 1-3 työnantajan palveluksessa (36%) tai yli kymmenen työnantajan palveluksessa (21%).

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena voidaan siis todeta, että mitä useamman työnantajan palveluksessa yhdistyksen jäsenet työskentelevät, sitä vähemmän haavoittuvaa yhdistyksen toiminta on ja sitä suurempia yhdistykset ovat jäsenmäärältään. Mikäli yhdistys koostuu 1-3 työnantajan palveluksessa olevista jäsenissä on toiminnan alas ajaminen jo yhdessä näistä työpaikassa vaikkapa toiminnallisten ja taloudellisten syiden takia tuhoisaa yhdistyksen toiminnalle sekä taloudellisesti että henkilöresurs-

sien kannalta. Sote- ja maakuntauudistus herätti tämän kysymyksen avovastausten kohdalla paljon keskustelua – varsinkin pienissä ja keskikokoisissa yhdistyksissä.

”Jäsenmäärän kasvusta seuraa vahva talous. Maakunnallisella yhdistyksellä oma jäsenpalvelusihteeri. Ison yhdistyksen vaikuttamismahdollisuus ja toiminnan turvaaminen alueellisesti, meillä jäseniä yli 10 työnantajan palveluksessa.”

”Isommalla yhdistyksellä paremmat edellytykset toimia. Meillä jäseniä monelta työnantajalta. Toiveikkaina lisääntyvästä jäsenmäärästä pyymme ennallaan.”

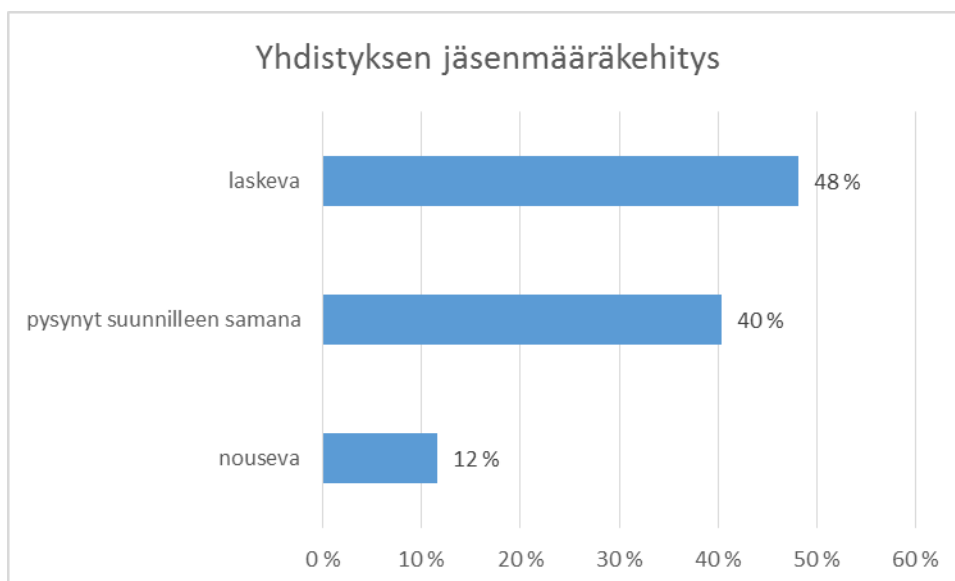
”Jos ollaan vaan yhden savupiipun varassa jäsenten suhteen, ei kunnian kukko laula yt-neuvottelujen tai vaikkapa liikkeen luovuttamisen yhteydessä. Siksi meillä jäseniä usean eri työnantajan palveluksessa.”

4.3 Jytyn jäsenmääräkehitys laskeva – yhdistysfuusio avaimena onneen?

Kyselylomakkeella saatujen tulosten perusteella Jytyn jäsenmääräkehitys on huolestuttava. Kyselyyn vastanneista yhdistyksistä lähes puolessa (48%) jäsenmäärä on laskenut viime vuosien aikana tai pysynyt suunnilleen samana (40%). Ainoastaan 12% vastanneista yhdistyksistä jäsenmäärä on selkeästi kasvanut viiden vuoden tarkastelukaudella.

Verratessa kyselyn tämän osion tuloksia Jytyn jäsenrekisterin huhtikuussa 2018 toteuttamaan ajoon Jytyn todelliseen jäsenmääräkehitykseen (maksavien työvoimajäsenten määrään yhdistyksissä) saadaan aikaiseksi mielenkiintoisia tuloksia. Tuloksena kyselyyn vastanneista valtakunnallisista yhdistyksistä suurin osa ilmoittaa jäsenmääränsä selkeästi yläkanttiin. Jäsenmääräkehityksen todetaan olevan joko positiivinen tai jäsenmäärän pysyneen samana. Jytyn jäsenrekisterin ajon mukaan jäsenmäärä on kuitenkin ollut laskeva kaikissa valtakunnallisissa yhdistyksissä viimeisten viiden vuoden aikana. Perustuuko yhdistysten kuva jäsenmääräkehityksestä siis mututuntumaan vai haluttiinko kyselyssä antaa kaunisteltu kuva todellisuudesta. Uskon, että kyse on näistä molemmista. Totuus on se, että Jytyn jäsenmäärä on kokonaisuudessaan selkeästi laskeva. Teemahaastatteluihin nostettiin hyvin vahvasti esille sama viesti: meidän on saatava uusia jäseniä mukaan toimintaan tai toiminta on hiipuvaa muutaman vuoden sisällä isojen ikäluokkien siirtyessä pois työelämästä. Jäsenmääräkehityksen huolesta puhuvat myös Heikkala (2016, 25) ja Halava ym.

(2018, 6, 10), jotka toteavat trendinä olevan jäsenyyden merkityksen väheneminen ja valtaosassa järjestöistä selkeä jäsenmäärän pientyminen.



Kuvio 3. Jytyn yhdistysten jäsenmääräkehitys viimeisten viiden vuoden aikana

Jäsenmääräkehityksen ja yhdistyksen toiminnan turvaamisen avaimena on nähty viimeisen viiden vuoden aikana yhdistyminen jonkun toisen Jytyn yhdistyksen kanssa lähes viidennes kyselyyn osallistuneissa yhdistyksissä (19%).

Yhdistysfuusioita jytyläisissä yhdistyksissä on viimeisen viiden vuoden aikana tapahtunut yhteensä kahdeksantoista. Mielenkiintoista oli, että nousevan jäsenmäärän yhdistyksiä oli yhteensä kaksitoista. Näistä yhdeksässä on tapahtunut yhdistysfuusio viimeisen viiden vuoden aikana – kahdessa yhdistyksessä fuusiota ei ole kuitenkaan tapahtunut. Mitkä ovat näiden kahden jäsenmääräänsä aktiivisesti kasvattaneen yhdistyksen keinot saada lisää uusia jäseniä muiden yhdistysten kipuilla jäsenmääräkehityksen kanssa vuosittain?

”Jäsenemme ovat selkeästi tuoneet esille, että he tarvitsevat valtakunnallisen yhdistyksen joka ajaa heidän etujaan yhdessä työnantajia kohtaan. He ovat ilmaisseet selvästi sen, että tarvitaan valtakunnallinen TES-kohtainen yhdistys jotta edunvalvonta olisi tehokasta. Mikäli koko jäsenistö pitäisi jakaa kunta-/maakuntakohtaisiin yhdistyksiin he menettäisivät tehokkaan edunvalvontakeinon.”

”Jäsenet ovat kehuneet monesti sitä miten hyvää edunvalvontaa saavat yhdistyksen puitteissa ja miten jäsenedut ovat paremmat kuin mitä JYTY ja sen paikalliset yhdistykset tarjoavat. Lisäksi jäsenistö näkee että tällä tavoin yhdistyksen toimesta johdettu edunvalvonta on heille tärkeää esim. TES-neuvotteluissa tavoitteiden asettelussa ja yhdistyksen edustajan mukanaolo TES-pöydässä on välttämätöntä.”

”Tässä vaiheessa, jos yhdistysrakenteen uudistusta Jytyssä ei tulisi, muita laajenemisvaihtoehtoja ei pidetä todennäköisenä. Yhdistyminen jonkun toisen yhdistyksen kanssa on tällöin mahdollinen vaihtoehto.”

Tutkimuksen tulosten perusteella jäsenmäärän positiivista kehittymistä on ollut eniten Pohjois-Suomessa (4) sekä Etelä- ja Länsi-Suomessa (3). Itä-Suomessa ja valtakunnallisissa on molemmissa jäsenmäärä ollut nouseva vain yhdessä yhdistyksessä. Jäsenmäärän ovat onnistuneet pitämään samana parhaiten Länsi- ja Itä-Suomen alueiden yhdistykset (molemmissa 13). Etelä-Suomessa vastaava tulos oli kahdeksan ja Pohjois-Suomessa kuusi. Valtakunnallisissa yhdistyksissä on jäsenmäärä pysynyt suunnilleen samana kahdessa yhdistyksessä.

Ristiintaulukoidessa ja vertaillaessa keskenään yhdistyksen jäsenmäärää ja sitä, onko yhdistynyt jonkun muun yhdistyksen kanssa viimeisen viiden vuoden aikana, saatiin aikaiseksi mielenkiintoisia havaintoja: tulosten perusteella fuusioituneissa yhdistyksissä jäsenmäärä on noussut yhdessä prosentissa tai pysynyt suunnilleen samana viidessä prosentissa. Ei-fuusioituneissa yhdistyksissä jäsenmäärä on ollut nouseva kolmessa prosentissa ja pysynyt suunnilleen samana 36 prosentissa yhdistyksistä. Jäsenmäärä oli laskeva viidessä prosentissa fuusioituneista yhdistyksistä ja 42 prosentissa ei-fuusioituneista yhdistyksistä. Vaikka jäsenmääräkehitys on huolestuttava, yhdistysfuusion avulla on tutkimuksen mukaan onnistuttua jäsenmäärän kasvattamisessa tai säilyttämisessä entisellään.

Yhdistymisten määrässä ei ollut suurta vaihtelua tutkaillessa Jytyn aluerakennetta: Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen alueella yhdistysfuusioita oli viimeisen viiden vuoden aikana tapahtunut molemmilla alueilla kuusi. Etelä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueilla oli tapahtunut molemmissa kolme yhdistysten fuusiota. Yhdessä valtakunnallisessa yhdistyksessä on tapahtunut fuusio viimeisen viiden vuoden aikana. Jäsenmäärän kehittyminen ja yhdistysfuusiot eivät siis kulje käsi kädessä. Myös osassa yhdistymisen kokeneissa yhdistyksissä jäsenmäärä on laskenut.

4.4 Toimenpiteet yhdistyksen toiminnan turvaamiseksi

Yhdistyksen toiminnan turvaamiseksi puolet kyselyyn vastanneista yhdistyksistä (52%) haluaa säilyä nykyisellään. Eniten kannatusta nykyisellään pysymiselle oli Itä-Suomen alueella (14%), Länsi-Suomessa (12%) ja Pohjois-Suomessa (11%). Etelä-Suomen alueen yhdistyksistä entisellään pysymistä kannatti yhdeksän prosenttia yhdistyksistä. Valtakunnallisista yhdistyksistä puolestaan seitsemän prosenttia halusi, että toiminta pysyy ennallaan.

Toiminnan laajentamista seudulliseen toiminta-alueeseen kannatti 28% yhdistyksistä. Kannatus oli tasaista ympäri Suomen: Itä-Suomessa kannatusta oli kahdeksassa prosentissa yhdistyksessä. Etelä-Suomessa, Länsi-Suomessa ja Pohjois-Suomessa puolestaan seitsemän prosenttia yhdistyksistä kannatti toiminnan laajentamista seudulliseen toiminta-alueeseen.

Toiminnan laajentaminen maakunnalliseen toiminta-alueeseen sai eniten kannatusta Länsi-Suomen alueella (7%). Itä-Suomessa kannatusta oli kolmessa prosentissa yhdistyksistä, Etelä-Suomen alueella kahdessa ja Pohjois-Suomessa yhdessä yhdistyksessä. Yhteensä 13% yhdistyksistä kannatti toiminnan laajentamista maakunnalliseen toiminta-alueeseen. Siirtyminen työnantajakohtaiseen yhdistysmalliin sai kannatusta ainoastaan kahdessa Itä-Suomen alueen yhdistyksessä.

Edellä esitetyt toimenpiteet perustuivat nykyisen yhdistysrakenteen kehittämiseen. Vaihtoehtona kyselylomakkeessa annettiin myös, että niiden sijaan voisi olla nykyisestä yhdistysrakenteesta luovuttaisiin ja siirryttäisiin suorajäsenyyteen, joka on nykyisin käytössä esimerkiksi Talentiassa ja Pardiassa. Tällöin liiton henkilöjäsenet ovat tasavertaisesti suoraan liiton jäseniä ja paikallinen toiminta järjestetään erikseen. Kyselyyn vastanneista yhdistyksistä 5% oli sitä mieltä, että nykyisestä yhdistysrakenteesta voitaisiin luopua ja siirtyä suorajäsenyyteen. Kannatusta uudenlainen jäsenyysmalli sai tasaisesti kaikilta alueilta (Etelä-Suomi viisi prosenttia, Länsi-Suomi neljä prosenttia, Itä-Suomi kolme prosenttia ja Pohjois-Suomi kaksi prosenttia) ja yhdeksi valtakunnalliselta yhdistykseltä.

Suorajäsenyyden kannatuksen kohdalla oli eniten ilmassa epätietoutta. Lähes neljännes (26) vastanneista ei osannut vielä sanoa mielipidettään, vaan todettiin, että ajatuksena suorajäsenyys on vielä vaiheessa oleva vaihtoehto, joka vaatii lisäselvitystä ja tarkastelua.

Suorajäsenyys liittoon sai myös positiivisen vastaanoton vastaajien avovastausten keskuudessa ja erityisen positiivisen vastaanoton teemahaastatteluihin osallistuneiden kohdalla. Usea vastaajista totesikin liiton suorajäsenyyden olevan harkitsemisen arvoinen asia, joka vaatii lisäselvitystyötä ennen mahdollista käyttöön ottoa:

”Suorajäsenyys liittoon on harkitsemisen arvoinen asia.”

”Suorajäsenyys voisi toimia meillä. Yhdistyksemme ei ole sote-uudistuksen jälkeen enää elinkelpoinen ja yhdistyksen kituuttaminen näillä pienillä resursseilla haastavaa”.

”Saisimme helpommin jäseniä, kun ei tarvitse selitellä eri yhdistyksien erilaisia etuja. Paremmat edut koko maakunnan alueella jäsenille. Yhteenkouluvuutta jäsenistöön.”

Perusteluina yhdistyksen toiminnan säilyttämisenä nykyisellään nostettiin kyselylomakkeen avovastauksissa tämän kysymyksen kohdalla vahvasti esille yhdistysten itsensä määräämisoikeus, taloudellinen omavaraisuus ja itsenäisyys sekä epätietoisuus muiden vaihtoehtojen mukaan tuomista muutoksista:

”Tahdomme olla taloudellisesti ja toiminnallisesti omaehtoisia”.

”Kuka järjestäisi paikallisen toiminnan oikeasti ja loppuisiko yhteisöllisyys”.

”Olemme valtakunnallinen yhdistys - ei oikein sovi mikään noista. Jäsenemme tulevat niin pienistä työpaikoista, että ei esim. työnantajakohtainen yhdistysmalli sovi.”

Tutkimuksen tuloksena voi todeta, että nykyisestä Jytyn yhdistysrakenteesta luopuminen ja siirtyminen suorajäsenyyteen saa varauksellista kannatusta kaikilta Jytyn alueilta ja valtakunnallisilta yhdistyksiltä. Suorajäsenyyden mahdollinen valmisteleminen vaatii kyselyn tulosten perusteella runsaasti tausta- ja selvitystyötä sen hyödyistä ja haitoista. Eniten yhdistyksiä huolettaa suorajäsenyysmallissa paikallisen toiminnan

järjestäminen ja jäsenten paikallinen työsuhte-edunvalvonta sekä itsenäisyyden ja omavaraisuuden säilyttäminen.

Huoli on aiheellinen sillä, tutkimuksessa sekä paikalliset yhdistykset, seutukunnalliset yhdistykset että valtakunnalliset yhdistykset nostivat kyselyssä paikallisen jäsenten työsuhte-edunvalvonnan keskeisimmäksi tehtäväkseen. Seuraavassa avovastauksessa kiteytyykin oivallisella tavalla yhteistyön merkitys:

”Jäsenten vähentyessä (eläköityminen ja uusien jäsenten vähäinen kiinnostus yhdistystoimintaa kohtaan) antaa jo haasteen pysyä entisellään. Mahdollinen seudullinen toiminta ja yhdistyminen naapurikuntien kanssa olisi varmaankin hyvä ratkaisu.”

4.5 Mihin toimintamuotoihin jytyläisissä yhdistyksissä keskitytään

Yhdistyksen tehtävän määrittely oli opinnäytetyön tutkimuksessa kaksiosainen. Yhdistysten tuli ensin arvioida asteikolla 1-8, mitkä ovat heidän mielestään paikallisyhdistyksen tärkeimmät tehtävät ja sen jälkeen määritellä asteikolla 1-8, mihin heidän yhdistyksensä toiminta pääasiallisesti keskittyy.

Tutkimuksen tulosten perusteella Jytyn yhdistysten tärkeimmät tehtävät ovat paikallisten jäsenten työsuhte-edunvalvonta (vastauskeskiarvo 6,5/8), luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla (vastauskeskiarvo 5,5/8) ja viestintä jäsenille (vastauskeskiarvo 5,1/8). Muita tärkeitä tehtäviä olivat järjestäytymisen edistäminen työpaikoilla ja jäsenhankinta (vastauskeskiarvo 4,7/8) sekä vapaa-ajan tilaisuudet, matkat ja muu virkistystoiminta jäsenistölle (vastauskeskiarvo 4,5/8). Vähiten tärkeimmiksi yhdistyksen tehtäviksi koettiin kyselyn perusteella koulutustilaisuudet jäsenistölle (vastauskeskiarvo 4/8) ja yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin (vastauskeskiarvo 3,1/8).

Toiminta puolestaan keskittyy kyselyn perusteella pääsääntöisesti paikallisten jäsenten työsuhte-edunvalvontaan (vastauskeskiarvo 6,5/8), luottamusmiesverkoston ylläpitämiseen jäsenten työpaikoilla (vastauskeskiarvo 5,5/8) ja viestintään jäsenille (vastauskeskiarvo 5,2/8). Tärkeänä nostettiin esille myös jäsenille suunnatut vapaa-ajan tilaisuudet, matkat ja muu virkistystoiminta (vastauskeskiarvo 4,9/8) sekä järjes-

täytymisen edistäminen työpaikoilla ja jäsenhankinta (vastauskeskiarvo 4,4/8). Vähiten tärkein toiminnan keskittymisen painopisteinä nähtiin yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin (vastauskeskiarvo 3,2/8) ja viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin (vastauskeskiarvo 2,5/8)

Kyselyn tuloksista oli havaittavissa keskenään ristiriidassa olevia tuloksia. Nykyisten olemassa olevien jäsenten jäsenhuolto toimii: paikalliseen jäsenten työsuhte-edunvalvontaan, viestintään jäsenille ja jäsenille suunnattuihin vapaa-ajan tilaisuuksiin, matkoihin ja virkistystoimintaan panostetaan. Sen sijaan järjestäytymisen edistämiseen työpaikoilla ja jäsenhankinta nähdään vähiten tärkeänä yhdistyksen tehtävänä, kun sen jäsenmääräkehitystä tarkastellessa tulisi olla prioriteettilistalla kärkikolmikossa. Yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin koettiin myös vähän tärkeäksi samoin kuin viestintä paikallisiin medioihin, jonka vähiten tärkeäksi yhdistyksen tehtäväksi nimesi 61% vastanneista yhdistyksistä.

Tulosten kohdalla oli havaittavissa, että paikallinen jäsenten työsuhte-edunvalvonta koettiin tärkeimmäksi yhdistyksen tehtäväksi sekä paikallisyhdistyksissä, seudullisissa yhdistyksissä että valtakunnallisissa yhdistyksissä. Eroavaisuuksia ei ollut alueittain eikä vertaillen keskenään muita yhdistysmuotoja ja valtakunnallisia yhdistyksiä. Luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla ja viestintä jäsenille saivat myös varauksetonta kannatusta kaikilla yhdistysalueilla ja valtakunnallisissa yhdistyksissä.

Ristiintaulukoidessa tutkimustuloksia havaitsin myös, että eniten kannatusta paikallisten jäsenten työsuhte-edunvalvonta sai fuusioprosessin läpikäyneissä yhdistyksissä, joista 19 prosenttia nosti kyseisen tehtävän yhdistyksensä tärkeimmäksi tehtäväksi. Ei-fuusioituneissa yhdistyksissä vastaava kannatus oli 52 prosenttia. Vähiten tärkeäksi tehtäväksi fuusioituneissa yhdistyksissä koettiin puolestaan viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin (19 prosenttia). Ei-fuusioituneiden yhdistysten kohdalla eniten vähiten kannatusta sai myös viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin, 49 prosenttia. Verratessa Jytyn paikallisyhdistysten tärkeimpiä tehtäviä puolestaan siihen, monenko työnantajan palveluksessa jäsenet ovat, saatiin mielenkiintoisia havaintoja, sillä 1-3 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä muodostuvat yhdistykset kokivat paikallisen jäsenten työsuhtevalvonnan sekä vähiten tärkeäksi (18 prosenttia) että tär-

keimmäksi tehtäväksi (22 prosenttia) – tulokset jakautuivat siis joko puolesta tai vastaan. Kyselyyn vastanneista yhdistyksissä, joiden jäseniä oli töissä yli kymmenen työnantajan palveluksessa, nähtiin paikallisten jäsenten työsuhde-edunvalvonta tärkeimpänä tehtävänä 25 prosentissa vastanneista.

Eniten eroavaisuuksia yhdistysten kesken syntyi tutkaillessa järjestäytymisen edistämistä työpaikoilla ja jäsenhankintaa: se koettiin tärkeäksi Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueen yhdistyksissä (yhteensä 43 prosenttia) – vähiten kannatusta järjestäytymisen edistäminen työpaikoilla ja jäsenhankinta sai Etelä-Suomen alueen yhdistyksissä ja valtakunnallisissa yhdistyksissä.

Olemassa olevan toiminnan esille tuominen entistä näkyvämmiin, viestinnän kehittäminen ja nykyaikaistaminen ja uusi toimijoiden mukaan saaminen nousivat vahvasti esille sekä kyselylomakkeesta että teemahaastatteluista. Voisiko jäsenmäärän kasvuun vaikuttaa myös vahvistamalla näkyvyyttä paikallisen median kautta (esimerkiksi jutut paikallislehdissä ja alueellisissa lehdissä), vahvistamalla jäsenhankintaa ja pitämällä yhteyttä muihin Jytyn yhdistyksiin. Parhaassa tapauksessa yhteistyöstä muiden yhdistysten kanssa voisi olla paljonkin synergiaetuja, kuten seuraavista kyselyn avovastauksista on todettavissa:

”Jyty Oulu, Jyty Oulun seutu ja Jyty Pohjois-Pohjanmaa ovat aloittaneet yhtenä yhdistyksenä v. 2017 alusta. Homma toimii.”

”Olemme rakentuneet alueellisesti jo vuosia sitten, tarkoituksena nimenomaan palvella Länsi-suomen alueella , seudullisesti näin olemme riittävän iso jossa on riittävästi osaajia joiden kesken syntyy tarkoituksenmukaisuutta ja onnistumista ja yhdistystoiminta ei näin ollen ole näennäistä.”

”Fuusioidutaan Jyty Keski-Uusimaaksi, että saadaan enemmän toimintaedellytyksiä.”

4.6 Sote- ja maakuntauudistus puhututtaa ja arveluttaa jytyläisiä

Sote- ja maakuntauudistuksessa ollaan perustamassa uudet maakunnat, uudistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon rakenne, palvelut ja rahoitus ja siirretään maakunnille uusia tehtäviä. Hallitus päätti heinäkuussa 2017 jatkaa sote- ja maakuntauudistusta

siten, että uudistus tulee voimaan 1.1.2020 alkaen. Sote-uudistus on siis sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteen ja palvelujen kokonaisuudistus ja eräs vuosisadan mittavimmista uudistuksista suomalaisessa yhteiskunnassa. Sen tavoitteena on kaventaa ihmisten hyvinvointi- ja terveyseroja, parantaa palvelujen yhdenvertaisuutta ja saataavuutta sekä hillitä palveluista syntyviä kustannuksia.

Uudistuksen myötä järjestöjen perinteiset kuntakumppanuudet väistyvät maakuntien tieltä ja sairaanhoitopiirit katoavat, hyvinvointi- ja terveystalot jäävät kuntien vastuualueelle, kun taas terveystalujen järjestäminen, tuotanto ja rahoitus siirtyvät uusille itsehallintoalueille (Nuutinen, 2017, 130). Teemaan johdateltiin kyselylomakkeessa ja tematiikka nostettiin esille, koska uudistus koskettaa lähes kaikkia Jytyn kuntapuolella työskenteleviä tavalla tai toisella. Jytyn työnantajarakenne tulee muuttamaan sote-, maakunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä. Tulevaisuudessa Jytyn nykyinen työnantajamalli ei noudata nykyistä kunta- /kuntayhtymämallia. Tilalle tulee enemmän seudullisia, maakunnallisia ja valtakunnallisia työnantajamalleja sekä yrityksiä.

Tulevaisuusorientoituneessa kyselyssä tiedusteltiin, pystyykö nykyisellä rakenteella yhdistys hoitamaan edunvalvontatarpeet muuttuvassa työnantajakentässä? Tutkimustuloksista oli selkeästi havaittavissa, että pienissä yhdistyksissä (alle sata jäsentä) ja keskikokoisissa yhdistyksissä (101-300 jäsentä) ei ole valmiutta hoitaa jäsenistön edunvalvontatarpeita muuttuvassa työnantajakentässä. Keskiuurissa yhdistyksissä (301-1000 jäsentä) ja suurissa yhdistyksissä (yli 1000 jäsentä) valmius hoitaa jäsenistön edunvalvontatarpeet muuttuneessa työnantajakentässä sen sijaan ovat kohdallaan ja selkeästi olemassa.

Vastausten enemmistön (39%) perusteella on välttämätöntä muodostaa kunta-/työpaikka-/toimipistekohtaisia alaosastoja paikallisen toiminnan turvaamiseksi, mikäli Jytyn yhdistysrakenne on tulevaisuudessa seutu-/maakunnallinen. Melko samaa mieltä väittämän kanssa oli 34% vastaajayhdistyksistä, joten kannatusta kunta-/ työpaikka- tai toimipistekohtaisten alaosastojen perustamiselle on selkeästi olemassa. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 5% vastaajista. Eniten kannatusta kunta-/ työpaikka- tai toimipistekohtaisten alaosastojen perustamiselle oli pienissä

yhdistyksissä (alle sata jäsentä) ja keskikokoisten yhdistysten (101-300 jäsentä) parissa.

Toisena keskeisenä vaihtoehtona nähtiin, että mikäli yhdistysten koko kasvaa, monien käytännön tehtävien hoitaminen vie paljon luottamushenkilöiden aikaa. Voidakseen panostaa tulevaisuudessa enemmän työpaikkatason toimintaan ja tarjota enemmän jäsenille suunnattua toimintaa, on yhdistyksen toimintaan liittyvät käytännön tehtävät (esim. kirjanpito, sihteerin tehtävät, jäsenyysasiat jne.) hoidettava muiden kuin luottamushenkilöiden toimesta (34%).

Myönteisemmin uudistamiseen suhtauduttiin Etelä- ja Länsi-Suomen alueilla ja suurissa yhdistyksissä, kun taas negatiivisin asenne muutoksiin löytyi selkeästi Pohjois-Suomen pienistä yhdistyksistä. Varsinkin Pohjois-Suomessa yhdistysten väliset välimatkat ovat pitkät ja etäisyydet suuria. Avovastaus kiteyttää oivallisella tavalla Pohjois-Suomen tilanteen:

”Täällä pohjosesa välimatkat kasvavat suhteettoman pitkiksi. Toisaalta suuremmissa yhdistyksissä olisi mahdollisesti päätoimisia luottamusmiehiä, sekä toimistotyöntekijä joka hoitaisi yhdistyksen juoksevat asiat. Yhdistyksen toimihenkilöihin ja kokouksiin ei ole tunkua, kun toimihenkilöitä lähtee pois syystä tai toisesta yhdistyksen pyörittäminen jää pariin henkilön vastuulle, ei kukaan jaksa.”

Merkittävä havainto kyselytutkimuksesta oli, että neljännes (25%) yhdistyksistä uskoo, että he pystyvät nykyisellä rakenteella hoitamaan jäsenistönsä edunvalvontatarpeet muuttuneessa työnantajakentässä. Varsinkin valtakunnallisissa yhdistyksissä ja suurissa yhdistyksissä usko tulevaisuuteen nykyisellä yhdistysrakenteella oli vahva, sillä vastanneista valtakunnallisista yhdistyksistä jopa 67% uskoo pystyvänsä hoitamaan nykyisellä rakenteella jäsenistönsä edunvalvonnan tulevaisuudessa.

Kyselyn vaihtoehdoista vähiten kannatusta (8%) sai ajatus siitä, että maakuntiin perustettaisiin omat sote-/maku-yhdistykset nykyisten yhdistysten lisäksi. Vastauksissa nousi selkeästi esille samaa epätietoisuutta, jota Nuutinen (2017, 131) nostaa esille: sote-uudistuksen tekee haasteelliseksi se, että toimintaympäristön muutos on monelta osaa epävarmaa siihen saakka, kunnes sote-lainsäädäntö on saatu hyväksytyksi ja sen käytännön soveltaminen vauhtiin. (Nuutinen 2017, 131.)

”Laajempaa seudullista järjestäytymistä on väläytelty mutta pitkät etäisyydet ja toistaiseksi vielä paikallisten toimijoiden löytyminen on antanut voimia jatkaa nykyisellä noin 10 vuotta voimassa olleella mallilla.”

”Työnantajakohtainen yhdistysmalli edistää työpaikan tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden toteutumista esim. palkka-asioissa. Maakunnallinen toiminta-alue saattaa olla liian laaja; yhdistyksen toimihenkilöt olisivat liian ”etäällä” jäsenistöstä.”

”Valtakunnallisesta ei voi laajentaa alueelliseen, yhdistyksemme tulee harkita erilaisia vaihtoehtoisia malleja nyk. toiminnalle yhdistymisten kautta. Hajauttamistakin pitää myös arvioida jos sote/ maakuntaratkaisut toteutuu ja jos Jytyn alueille harkitaan perustettavaksi esim maakunnalliset sote- yhdistykset. Nykyisellä jäsenmäärällä ja aktiivien puutumisen takia valtakunnallisesti toimiminen ei välttämättä paras vaihtoehto.”

”Yhdistyksen hallitus piti tärkeänä odottaa Sote ratkaisua ja sen tuomia muutoksia työnantajakenttään. Vasta kun nähdään miten tulevat muutokset vaikuttavat työntekijöihin osataan sanoa muutostarpeista.”

Jytyläisten mielipiteet sote- ja maakuntauudistuksesta ovat yhteneväisiä esimerkiksi Suomen Sosiaali- ja Terveys, SOSTE ry:n keväällä 2018 toteuttaman Sosiaalibarometrin kanssa. Sosiaalibarometrin (2018) mukaan samalla, kun sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen valmistelu etenee maakunnissa, arviot sen tavoitteiden toteutumisesta ovat selkeästi heikentyneet. Sosiaalibarometrin (2018) mukaan Sote-uudistusta kokonaisuudessaan huonona pitävien sosiaali- ja terveysjohtajien osuus on noussut 45 prosenttiin (vuonna 2017 tulos oli 35 prosenttia). Arvioiden heikentyminen sekä tyytymättömyyden ja epätietoisuuden lisääntyminen näkyvät myös useimmilla sote-uudistuksen osa-alueilla verrattuna vuoden 2017 tuloksiin.

Sosiaalibarometrin (2018) mukaan Sote-johtajien enemmistön arvioiden mukaan uudistus epäonnistuu eriarvoisuuden vähentämisessä ja sosiaali- ja terveydenhuollon integraation lisäämisessä. Uudistuksen ei myöskään uskota selkiyttävän nykyistä palvelujen tuotantorakennetta. Sama epätietoisuus arvelutti opinnäytetyön tutkimuksen mukaan myös jytyläisiä yhdistyksiä.

4.7 Lisää työkaluja ja koulutusta osaamisen vahvistamiseen

Teemahaastattelujen kautta selvitin, millaista osaamista vapaaehtoiset kaipaisivat lisää ja millaista koulutusta tai lisäosaamista Jyty voisi mahdollisesti tarjota tähän

osaamisvajeeseen. Haastattelujen perusteella lisäosaamista ja koulutusta pyydettiin samoista aiheista, ja myös tulevaisuuden ammattiyhdistystoiminnan kehittämisen kohdalla litteroiduista vastauksista nousi esille samoja asioita. Vastauksista esille nousivat johtaminen, muutos ja sen kohtaaminen, viestintä ja tiedostus, työsuhde-edunvalvonta, kouluttaminen, monikulttuurisuus ja yhdenvertaisuus sekä nuorten mukaan saaminen. Teemahaastattelujen vastauksista oli siis selkeästi havaittavissa Eskolan & Suorannan (2001, 61 – 63) mainitsemaa aineiston kylläntymistä. Tässä litteroiduista teemahaastatteluista poimittuja otteita, joista käy esille, kuinka muutos näkyy jytyläisten arjessa ja millaisiin asioihin kaivataan lisäosaamista:

”Mistä niitä nuoria oikein löytyy. Kerro sä. Ollaan käyty kouluissa puhumassa, mutta yhtä tyhjän kanssa. Samat vanhat pierut täällä jylläävät vuodesta toiseen. Mukaan tarvitaan uutta verta, nuoria ja maahanmuuttajia..” (Haastateltava 2)

”Muutosta päivästä toiseen. Liitossakin uusitte järjestelmiä vähän väliä ja ne ei toimi sitten kun pitäisi. Jässäristä löytyy jotain, mutta muuten saa hakemalla hakea. Muutoksia toisensa perään”. (Haastateltava 1)

”Pitää odottaa, millaisia työnantajia tulevaisuudessa muodostuu eli odotettava työnantajakentän selkiytymistä. Työelämä muuttuu.” (Haastateltava 9)

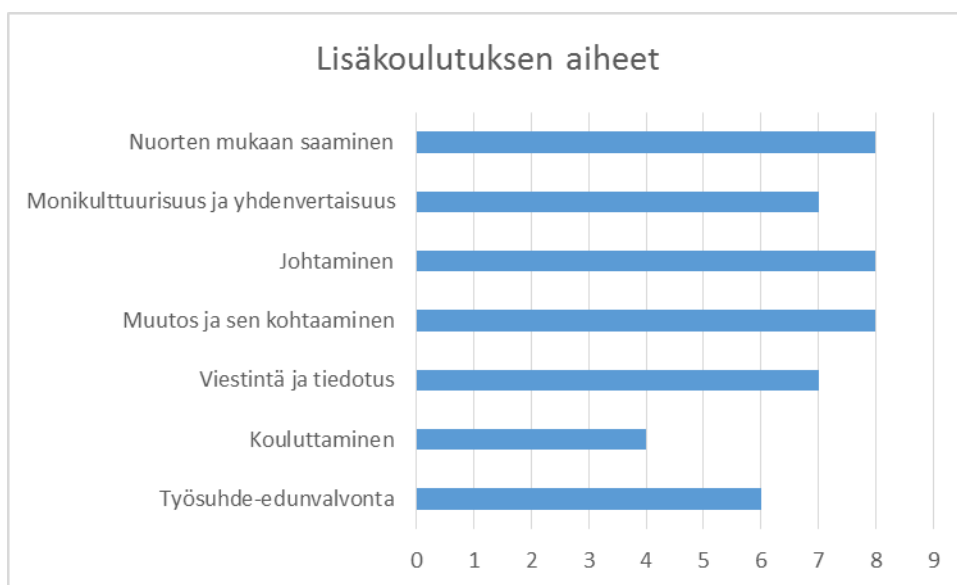
”Jotain muutosta tarvitaan, koska luottamustehtäviä hoitamaan on jäseniä todella vaikea saada. Mutta en tiedä mikä ongelman ratkaisee.” (Haastateltava 3)

”Toiveena pysyä entisellään, mutta mietintää aiheuttaa se, mitä maakuntatouudistus tuo tullessaan?” (Haastateltava 6)

Vastauksista on havaittavissa yhteneväisyyksiä Kaunismaan ja Lindin (2006, 6-10) sekä Harjun (2010, 190-193) tutkimustuloksiin: vanhemmat sukupolvet sitoutuvat ammattijärjestöihin nuoria paremmin ja vanhemman sukupolven keskuudessa järjestäytymisaste on suurempi kuin nuorten parissa. Samaan aikaan tiedostetaan, että ammattijärjestöjen tulisi uudistua uuden sukupolven saamiseksi mukaan toimintaan. Toisaalta vastauksista on havaittavissa Heikkalan (2016, 30) näkemyksiä yhdistystoiminnan muutoksesta tulevaisuudessa: vapaaehtoisten, jäsenten ja sidosryhmien käyttäytyminen muuttuu uusien toimintatapojen myötä. Näihin muutoksiin onkin joko

sopeuduttava tai seurauksena on yhdistyksen toiminnan hiipuminen ja toimintavalmiuden haavoittuminen. (Heikkala 2016, 30.)

Teemahaastattelujen kautta saadut vastaukset tukevat Jytyn jäsenrakennekehitysuunnan uudistamista, antavat uskoa kehitystyöhön ja selkeyttävät lisäkoulutuksen tarpeet. Ohessa kuviomuotoon eriteltyinä useimmiten teemahaastatteluissa esille nousseet lisäkoulutusaiheet:



Kuvio 4. Aiheet lisäkoulutusaiheista, jotka nousivat esille teemahaastatteluissa (n=9)

Ammattiyhdistystoimintaan aktiivisesti osallistuvat jäsenet sekä luottamushenkilöt ja henkilöstön edustajat kokevat saavansa toiminnasta vertaistukiverkoston ja yhteisön tukea. Samalla ammattiyhdistystoiminta vahvistaa heidän keskuudessaan yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. (Ahopelto 2009, 38-39; Jokivuori 2002, 101-105.). Opinnäytetyöni tutkimuksessa ilmeni samanlaisia näkökulmia: varsinkin pienissä yhdistyksissä (alle 300 jäsentä) koettiin yhteistyö isompien yhdistysten kanssa voimavarana ja tulevaisuuden mahdollisuutena nähtiin yhdistyminen toisen yhdistyksen kanssa yhteisten synergiaetujen saavuttamiseksi.

Teemahaastatteluissa kyselin, opinnäytetyön tutkimusongelman mukaisesti, kuinka ammattiyhdistystoiminta ja sen olemassaolo varmistetaan tulevaisuudessa. Keskustelu oli vilkasta ja aineistossa korostuivat lainalaisuudet ja samoja asioita nostettiin

esille kehittämisajatuksina. Luottamusmiestoiminnan kehittäminen ja luottamusmiehen roolin vahvistaminen työpaikoilla liiton toimesta oli ensisijainen kehittämistoimenpide. Nuorten mukaan saaminen mainittiin usein myös avaimena tulevaisuuden toiminnan olemassa oloon jäsenhankinnan ja kouluyhteistyön ohella. Näistä kouluyhteistyön näenkin välineenä jäsenhankintaan ja nuorten tavoittamisen väyläksi. Maa-hanmuuttajien (Suomeen muuttaneiden uussuomalaisten) mukaan saamisen tärkeyden nosti esille myös suurin osa teemahaastatteluun osallistuneista, ja se onkin selkeä kehittämiskohde, johon tulevaisuudessa on liitossa panostettava, sillä tämän todettiin olevan ”lapsen kengissä”. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen, viestintä ja sen kehittäminen ja medianäkyvyys ja mainonta olivat myös tärkeitä esille nostoja. Teemahaastatteluissa nousivat vahvasti esille mahdollisuudet uuden teknologian hyödyntämiseen ja nykyisestä kokouskäytäntökulttuurista eroon pääsemiseksi Jytyn yhdistysten toiminnassa.

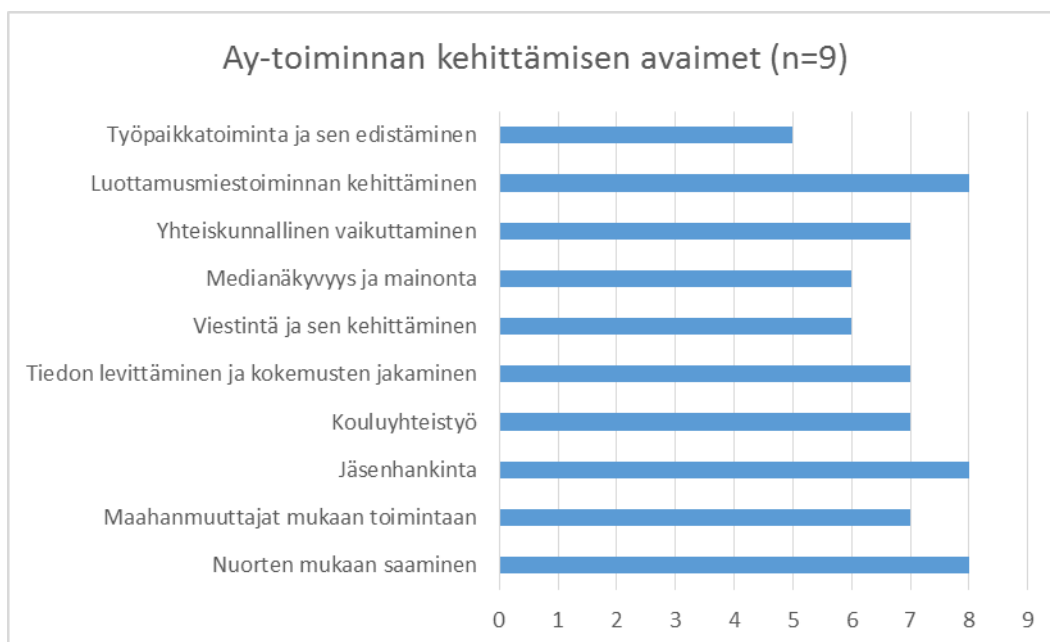
”Aikaa kokouksissa istumiseen ei oo. Perhe odottaa kotona ruokaa ja kotityötkin on joskus tehtävä. Skype olisi olemassa työkaluna, mutta ei sitä voi käyttää, kun ei kaikilla ole osaamista sen käyttöön.” (Haasteltava 3)

”Viestintään tarttee lisää osaamista. Työkaluja olisi, mutta ei niitä voi käyttää, kun ei ole varmuutta niiden toimimiseen. Vika voi olla joko netissä, koneessa tai ihmisissä.” (Haastateltava 7)

Linturi & Kuusi (2018, 114) nostavat esille, että etävaikuttamisen monipuolistuminen parantaa samaan aikaan vaikuttamisen laatua ja vähentää virheitä. Tulevaisuudessa esimerkiksi puhelut tai sähköpostit korvataan esimerkiksi VR- ja AR- teknologioiden etäläsnäolon avulla. (Linturi & Kuusi 2018, 114.) Opinnäytetyön kyselylomakkeen vastauksissa ja teemahaastattelujen vastauksissa oli useita mainintoja siitä, että jytyläiset yhdistykset kaipaavat kovasti lisäosaamista juuri uudistuvan IT-osaamisen vahvistamiseen ja ajan käyttö mainittiinkin haasteena.

Muutosta hidastaa nykyisten viestintäkäytäntöjen monenkeskisyys, niiden monet systeemiset piirteet ja reguloitu ympäristö. Viestintävälineillä on symbolisia merkityksiä, joita on vaikea korvata. Monissa tilanteissa fyysinen läsnäolo on säädettyinä vaatimuksena. (Linturi & Kuusi 2018, 114). Tässä voisi olla kehittämisen idea Jytyn yhdistystoiminnan kehittämiseen. Kokousten ja koulutusten vieminen verkkoon ja uudet

osallistumisen muodot voisivat tuoda mukanaan kovasti kaivattua uutta sukupolvea ja toimijoita.



Kuvio 5. Ammattiyhdistystoiminnan kehittämisen avaimet haastateltavien mielestä (n=9)

Kyselytutkimuksessa annettiin yhdistyksille mahdollisuus myös antaa ehdotuksia liiton yhdistystoiminnan kehittämiseksi. Vastauksista nousi esille päätösvallan antaminen paikallistasolle yhdistyksiä koskevissa asioissa ja viestinnän kehittäminen sekä jäsenten saaminen mukaan yhdistyksen tai liiton toimintaan.

”Yhdistyksille enemmän päätäntävaltaa ja vaikutus mahdollisuuksia Jy-tyliiton päätöksissä yhdistyksiä koskevissa päätöksissä.”

”...Joskus jopa gallupeja mahdollisista muutoksista Jyty jäsenlehdessä. Lisäksi yhdistyksien toiminnan esittelyjä jäsenlehdessä.”

”Yhtenä haasteena on kuinka aktivoida jäsenistöä yhdistyksen / liiton toimintaan mukaan.”

5 JATKOSSA HUOMIOITAVAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TULOKSISTA

Järjestötoiminta muuttuu ja muotoutuu samalla, kun toimintaympäristö ja sen mahdollisuudet muuttuvat. Sopeutuvan muutoksen ohella järjestöissä tulisi tehdä aktiivi-

sesti työtä uuden toiminnan kehittämistyötä. (Laitinen 2016, 76.) Näihin sanoihin on Jytyssä helppoa nojautua tulevaisuudessa yhdistysrakenteen kehittämisen yhteydessä. Aktiivinen ja jatkuva kehittämistyö ovat avainasemassa toiminnan kehittämisessä. Ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen on avoin prosessi, jossa tavoitteita ja tuloksia ei voida tietää etukäteen, vaan ne määritellään yhteisen prosessin aikana, kuten tämänkin prosessin aikana on tapahtunut. Tärkeää on ollut kuulla erilaisia ääniä ja mielipiteitä. Kehittäminen etenee yhteisen vuorovaikutuksen varassa, sen suuntaa ei voitu tietää etukäteen. Se, kuinka tässä tutkimuksessa esille nousseet ajatusmallit kehittyvät tulevaisuudessa, riippuu Jyтын jäsenistä ja yhteisestä prosessista. Osallistuminen perustellaan tarkoituksenmukaisuuden avulla ja toimintaan osallistuvat ne, jotka voivat edesauttaa kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 97.)

Tutkimusprosessi eteni prosessimaisesti ja kehittyi koko tutkimuksen ajan. Kyselylomake ei toiminut toivotulla tavalla tutkimusmenetelmänä ja vastausprosentti jäi yllättävän pieneksi (52%), vaikka kyseessä olisi luullut olevan Jyтын yhdistyksille heidän kannaltaan tärkeä ja keskeinen aihe. Toisaalta vastausprosenttia voidaan pitää otannan kannalta hyvänä, vastaajana on kuitenkin hieman yli puolet Jyтын yhdistyksistä. Jälkikäteen mietittynä olisi vastausprosenttia voinut saada paremmaksi esimerkiksi arpomalla kaikkien vastaajien kesken vaikkapa koulutuslahjakortin yhdistyksen vapaaehtoisille, Jyty-mökkiviikonlopun yhdistykselle tai Jyty-tuotepalkintosettejä. Kyselyn ajankohtaa olisi myös voinut jälkikäteen ajateltuna tarkastella ja ajoittaa sen osaksi yhdistysten kevätkokouksia, jolloin yhdistyksen hallitukset ovat muutenkin koolla. Tutkimuksen tuloksista saa kuitenkin hyvän kuvan jytyläisten yhdistysten tämän hetkisestä tilasta ja kehittämistarpeista.

Teemahaastattelut puolestaan koin tuloksellisina, koska niissä päästiin syvälle yhdistystoiminnan kehittämisen tematiikkaan ja keskusteluyhteys oli jokaisen haastattelun kohdalla onnistunut. Haastattelujen etuina näin, että sain kaikki vastaajiksi suunnitellut henkilöt mukaan tutkimukseen olemalla heihin etukäteen yhteydessä, kertomalla tutkimuksesta ja lähettämällä tutkimuskysymykset, opinnäytetyön sisällysluettelon ja muut taustamateriaalit etukäteen. Haastattelutilanteen konteksti- ja tilannesidonnaisuus askarrutti myös ja siksi tutkimushaastattelujen yhteydessä saaduista tuloksista ei olekaan liioiteltu. Tutkimuksen luotettavuutta pohdiskelin enemmän haastattelujen kohdalla, kuin kyselylomakkeen yhteydessä; halusivatko haastateltavat antaa minulle

sosiaalisesti suotavia vastauksia, joista myös Hirsjärvi ym. (2008, 201 – 203) puhuvat.

Linturi & Kuusi (2018, 114) toteavat tulevaisuuden työn ja vaikuttamisen osana ammattiyhdistystoiminnan maailmaa muuttuvan radikaalisti. Etävaikuttamisen eri keinojen avulla työssäkäynti- ja asiointialueet laajenevat virtuaalisesti ja vuorovaikutus tehostuu. Tämä lisää yhteiskunnassa osallisuutta ja parantaa alueellista tasa-arvoa. Tämä tosiseikka oli tunnistettavissa myös jytyläisten vastauksista, sillä pienistä paikallisyhdistyksistä on enenevässä määrin siirrytty seudullisten paikallisyhdistyksiin ja fuusioituu muiden pienten paikallisyhdistysten kanssa synergiaetujen toivossa.

Opinnäytetyössä asetettiin kolme tutkimuskysymystä, joihin lähdettiin hakemaan vastauksia tutkimuksen kautta. Näihin kysymyksiin saatiin vastaukset tutkimuksen tuloksena. Opinnäytetyön keskeisenä päätutkimuskysymyksenä nousi esille, kuinka Jytyn yhdistysrakennetta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden haasteisiin?

Opinnäytetyön tuloksena nousi esille, että nykyisestä Jytyn yhdistysrakenteesta luopuminen ja siirtyminen suorajäsenyyteen saa kannatusta jonkin verran kaikilta Jytyn alueilta ja valtakunnallisilta yhdistyksiltä. Suorajäsenyyteen siirtyminen ja sen mahdollinen valmisteleminen vaativat runsaasti taustatyötä, selvitystyötä sen hyödyistä ja haitoista ja toteutuksen rautalankamallin luomisen. Eniten yhdistyksiä huoletti tutkimuksen perusteella suorajäsenyysmallissa paikallisen toiminnan järjestäminen ja jäsenten paikallinen työsuhde-edunvalvonta sekä itsenäisyyden ja omavaraisuuden säilyttäminen. Huoli alueellisuuden ja yhteyden varmistamisesta jäseniin on yhdistyksille aiheellinen, sillä tutkimuksessa sekä alueelliset että valtakunnalliset yhdistykset nostivat kyselyssä paikallisen jäsenten työsuhde-edunvalvonnan, viestinnän jäsenille sekä luottamusmiesverkoston ylläpitämisen jäsenten työpaikoilla keskeisimmiksi tehtävikseen.

Tutkimustuloksista oli selkeästi havaittavissa, että pienissä yhdistyksissä (alle sata jäsentä) ja keskikokoisissa yhdistyksissä (101-300 jäsentä) ei ole valmiutta hoitaa jäsenistön edunvalvontatarpeita muuttuvassa työnantajakentässä. Keskisuurissa yhdistyksissä (301-1000 jäsentä) ja suurissa yhdistyksissä (yli 1000 jäsentä) valmius

hoitaa jäsenistön edunvalvontatarpeet muuttuneessa työnantajakentässä sen sijaan ovat kohdallaan ja selkeästi olemassa. Tämä on huomion arvoinen havainto mietittäessä Jytyn yhdistysrakenteen uudistamista tulevaisuudessa.

Mielenkiintoisena havaintona opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille, että valtakunnallisten yhdistysten jäsenmäärä vaihtelee suuresti. Tutkimuksen mukaan Jytyn valtakunnallisista yhdistyksistä löytyy sekä suuria yhdistyksiä (yhdessä yhdistyksessä jäsenmäärä yli 1000) että pieniä yhdistyksiä (yhden jäsenmäärä 51-100, kahden 101-300 ja neljän yhdistyksen jäsenmäärä 301-1000). Yhdistyksen valtakunnallisuus ei siis ole tae suuresta yhdistyksen koosta, vaan kyseiset yhdistykset ovat rakentuneet ammattialan ympärille (tällaisia jytyläisiä yhdistyksiä ovat esimerkiksi Maatalouslomitajat ry, Seurakuntapuutarhurit ry ja Jytyliiton liikennealan henkilöstöyhdistys Jyly ry).

Verratessa kyselyn tuloksia sekundäärilähteenä käyttämäni Jytyn jäsenrekisterin huhtikuussa 2018 toteuttamaan ajoon todellisesta Jytyn jäsenmääräkehityksestä (maksavien työvoimajäsenten määrään yhdistyksissä), saadaan aikaiseksi mielenkiintoisia tuloksia. Tuloksena kyselyyn vastanneista valtakunnallisista yhdistyksistä suurin osa ilmoittaa jäsenmääränsä selkeästi yläkanttiin. Jäsenmääräkehityksen todetaan olevan joko positiivinen tai jäsenmäärän pysyneen samana. Jytyn jäsenrekisterin ajon mukaan jäsenmäärä on kuitenkin ollut laskeva kaikissa valtakunnallisissa yhdistyksissä viimeisten viiden vuoden aikana. Perustuuko yhdistysten kuva jäsenmääräkehityksestä siis mututuntumaan vai haluttiinko kyselyssä antaa kaunisteltu kuva todellisuudesta. Uskon, että kyse on näistä molemmista.

Opinnäytetyön lopputulemana on varmistettava, että yhdistyksillä on käytössään viimeisin tieto sen jäsenmäärästä ja jäsenmäärän kehittymisestä viimeisimpien vuosien aikana. Näin yhdistyksillä on käytössään mututuntuman sijaan selkeää faktaa yhdistyksen toiminnan kehittämistä silmällä pitäen. Jytyn keskustuimistolla kyselyn ja vertailun tuloksena tultiin siihen lopputulemaan, että kaikille yhdistyksille toimitetaan selvitys työvoimajäsenmääräkehityksestä viimeiseltä viideltä vuodelta. Näin jäsenmääräkehitys saadaan selkeinä lukuina esille eikä jäsenmääräkehitys perustu jatkossa ainakaan yhdistysten hallitusten mututuntumaan. Jäsenmääräkehitystä voidaan myös tarkastella tulevaisuudessa eräänä yhdistystuen ja toimintatukien myöntämisen perusteena.

Mielenkiintoista olisi jatkossa tarkastella ja selvittää paremmin, mitkä ovat jäsenmääränsä kasvattaneiden pienten, keskikokoisten, keskisuurten ja suurten yhdistysten positiivisen jäsenmääräkehityksen tuloksen taustalla. Hyvä me-henki, ammatillisuus ja sen vahvistaminen, nuorisomyönteinen henki ja yhdessä tekemisen meininki – ne mainittiin ainakin kyselyn avovastauksissa ja teemahaastatteluissa menestyksen salaisuutena.

Toisena opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli, mitkä ovat Jytyn paikallisyhdistyksen tärkeimmät tehtävät ja keskittykö yhdistys niihin toiminnassaan? Tähän kysymykseen saatiin kyselyn tulosten kautta selkeä – joskin mielenkiintoinen kokonaiskuva.

Tulosten kohdalla oli havaittavissa, että paikallinen jäsenten työsuhte-edunvalvonta koettiin tärkeimmäksi yhdistyksen tehtäväksi sekä paikallisyhdistyksissä, seudullisissa yhdistyksissä että valtakunnallisissa yhdistyksissä. Eroavaisuuksia ei ollut alueittain eikä vertaillen keskenään muita yhdistysmuotoja ja valtakunnallisia yhdistyksiä. Luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla ja viestintä jäsenille saivat myös varauksetonta kannatusta kaikilla yhdistysalueilla ja valtakunnallisissa yhdistyksissä.

Jytläisten yhdistysten keskeisimmät tehtävät, joihin heidän pitää jatkossa panostaa, ovat tutkimuksen mukaan tärkeysjärjestyksessä seuraavat:

1. Jäsenten työsuhte-edunvalvonta,
2. Luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla
3. Viestintä jäsenille
4. Vapaa-ajan tilaisuudet, matkat ja muu virkistystoiminta
5. Järjestäytymisen edistäminen työpaikoilla/ jäsenhankinta
6. Yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin
7. Koulutustilaisuudet jäsenille
8. Viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin

Kyselyn tuloksista oli kuitenkin havaittavissa ristiriidassa keskenään olevia tuloksia. Nykyisten olemassa olevien jäsenten jäsenhuolto toimii: paikalliseen jäsenten työsuhde-edunvalvontaan, viestintään jäsenille ja jäsenille suunnattuihin vapaa-ajan tilaisuuksiin, matkoihin ja virkistystoimintaan panostetaan, ja ne nostettiin keskeisimpinä yhdistyksen tehtävinä tärkeimmiksi tehtäviksi. Sen sijaan järjestäytymisen edistämiseen työpaikoilla ja jäsenhankinta nähdään vähiten tärkeinä yhdistyksen tehtävinä, kun sen yhdistysten nykyistä (viiden viimeisen vuoden tarkastelujaksolla) jäsenmääräkehitystä tarkastellessa tulisi olla prioriteettilistalla kärkikolmikossa. Yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin koettiin myös vähän tärkeäksi samoin kuin viestintä paikallisiin medioihin, jonka vähiten tärkeäksi yhdistyksen tehtäväksi nimesi 61% vastanneista yhdistyksistä.

Uusien jäsenten hankintaan ei yhdistyksissä tutkimuksen mukaan juurikaan panosteta. Tällöin on pelkona Heikkalan (2015, 26) mainitsema ”tosiuskovaisten sisäpiirikerho”, kun olemassa olevat nykyiset jäsenet pahimmillaan muodostavat oman sisäpiirin, jonne on äärimmäisen hankalaa uuden jäsenen päästä mukaan. Tällöin toiminnassa panostetaan yhdistyksen pankkitilin saldon kartuttamista sen sijaan, että yhdistyksen jäsenille tarjottaisiin mahdollisia osallistua koulutuksiin ja virkistystoimintaan entistä enemmän. Pahimmillaan sisäpiirikerhoista muodostuu vain harvojen yksinoikeus eikä jäseniä kohdella tasa-arvoisesti. Toisaalta tulokset voi tulkita myös niin, että olemassa olevat, tyytyväiset jäsenet toimivat parhaiten jäsenhankkijoina, kun he kertovat muille jäsenyyden eduista ja hyödyistä. Hyvä ja positiivinen tunne saa mukaan uusia jäseniä ja toimijoita ainakin pienillä paikkakunnilla ja 1-3 työnantajan palveluksessa olevista jäsenistä koostuvissa yhdistyksissä.

Eniten kannatusta paikallisten jäsenten työsuhde-edunvalvonta sai fuusioprosessin läpikäyneissä yhdistyksissä, joista 19 prosenttia nosti kyseisen tehtävän yhdistyksensä tärkeimmäksi tehtäväksi. Ei-fuusioituneissa yhdistyksissä vastaava kannatus oli 52 prosenttia. Vähiten tärkeäksi tehtäväksi fuusioituneissa yhdistyksissä koettiin puolestaan viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin (19 prosenttia). Ei-fuusioituneiden yhdistysten kohdalla eniten vähiten kannatusta sai myös viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin, 49 prosenttia.

Viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin nähtiin vähiten tärkeänä tehtävänä kaikin tavoin tutkimusaineistoa tarkastellen – samaan aikaan teemahaastattelujen kautta viestintä ja sen kehittäminen nähtiin keskeisenä kehittämiskohteena. Teemahaastatteluissa viestintä nähtiin muunakin kuin mahdollisen lehdistötiedotteen tai kokouskutsun lähettämisenä paikallislehteen. Sosiaalinen media ja paikallisen yhdistyksen näkyminen sitä kautta vaikkapa Facebookissa ja Instagrammissa tai videoiden ja blogien kautta nähtiin tärkeänä. Tätä kautta tavoitetaan helposti myös paikalliset tiedotusvälineet, koska useat – voisin jopa sanoa kaikki – paikalliset mediat hyödyntävät sosiaalista mediaa viestintänsä kanavana. Yhdistyksen tulisi olla ja näkyä siellä, missä sen potentiaaliset tulevat toimijat ovat. Yhdistysten viestintäohjeita tarkastellaan tämän tutkimustuloksen perusteella Jytyn keskustoimistolla ja ohjeistusta näkymisestä muun muassa sosiaalisessa mediassa tarkennetaan ja sen roolia korostetaan.

Opinnäytetyön kolmas tutkimuskysymys oli selkeästi tulevaisuuteen suuntaava ja siinä tarkasteltiin, millaisilla toiminnoilla turvataan ammattiyhdistystoiminta tulevaisuudessa? Tämän tutkimuskysymyksen kohdalla tutkimus lisäsi tietoa tutkittavalla alueella eniten. Tutkimuksen tulosten perusteella entistä tiiviimpi yhteistyö muiden jytyläisten yhdistysten kanssa tai mahdollisesti yhdistyminen toisen yhdistyksen kanssa nähtiin ratkaisuna toiminnan turvaamiseksi ja pitämiseksi elinvoimaisena myös tulevaisuudessa. Tässä yhteydessä nähtiin eräänä mahdollisuutena myös liiton suorajäsenyys.

Jytyn jäsenille ja vapaaehtoisille tehtyjen yhdeksän teemahaastattelun kautta pureuduttiin lisäksi tarkemmin, millaisia työkaluja he tarvitsevat oman vapaaehtoistehtävän onnistuneeseen toteutukseen ja toisaalta, millaiselle lisäosaamiselle tai koulutukselle olisi tarvetta?

Uusien vapaaehtoisten mukaan saaminen nousi tutkimuksessa avainasemaan: nuorten ja maahan muuttaneiden uussuomalaisten mukaan saaminen ammattiyhdistystoimintaan olivat tärkeimpiä toimenpiteitä tulevaisuuden ammattiyhdistystoiminnan turvaamiseksi. Sama lopputulema yhdistyksen toiminnan kehittämisen ratkaisusta on havaittavissa myös Halavan ym. (2018, 9) tutkimuksen, Heikkalan (2015, 25) havainnoista, Kaunismaan ja Lindin (2006) tutkimuksesta sekä Haanpään (2016) ja Kuittisen (2017) opinnäytetöistä. Uudesta havainnosta ei siis ole kyse, vaan opinnäytetyön

tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä havaintoa, että nuoria ja uusia toimijoita kaivataan mukaan toimintaan ja jäseniksi.

Luottamusmiestoiminnan kehittäminen ja luottamusmiehen roolin vahvistaminen nähtiin myös keskeisinä toimenpiteinä yhdistystoiminnan kehittämisessä. Mikäli jytyläinen luottamusmiestoimintamme on laadukasta ja koulutukset hyviä, saamme mukaan uusia toiminnasta innostuneita. Tällöin jäsenet saavat parasta mahdollista ja asiantuntevaa tukea omalla työpaikallaan. Luottamusmiehen roolista on tutkimuksen perusteella tehtävä tavoittelemisen arvoinen – se ei saa olla ”pakkopullaa” vaan arvostettua työtä, jonka avulla kehittyvä työelämä saa riittävää tukea ja turvaa.

Luottamusmiestoiminnan kehittämisen tarve oli yhteneväinen Maija Kuittisen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluun tekemän ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tulosten kanssa. Kyseisessä opinnäytetyössä tutkittiin jytyläisiä luottamusmiehiä ja heidän työnsä tukemistaan työelämän muutoksissa. Kuittisen (2017) tutkimuksen mukaan luottamusmiehet tarvitsevat ammattiliiton ja yhdistysten tukea osaamisensa kehittämiseen. Opinnäytetyöni tulosten perusteella jytyläiset yhdistykset ovat tunnistaneet saman kehittämiskohteen ja nostaneet sen myös yhdistyksen tärkeimmäksi tehtäväksi. Näiden kahden Jyтын keskustoimistolle toteutetun opinnäytetyön lopputulemien tuloksena on Jytyssä lähdettävä kehittämään luottamusmiestoimintaa entisestään ja pyrittävä löytämään keinot, kuinka paikalliset luottamusmiehet ja Jyтын yhdistykset pystyvät tukemaan toinen toisiaan.

Suosituksena ja tämän opinnäytetyön keskeisenä lopputulemana voin todeta, että ammattiyhdistystoiminta tarvitsee mukaan uusia toimijoita pysyäkseen elinvoimaisena vielä seuraavina vuosikymmeninä. Mukaan on saatava ennen kaikkea nuoria ja Suomeen muuttaneita uussuomalaisia. Tutkimustulos on yhteneväinen Halavan ym. (2018, 9) päätelmien kanssa siitä, että järjestötyössä ulkomailta Suomeen muuttaneiden uussuomalaisten integroituminen sekä järjestötyöhön että suomalaiseen yhteiskuntaan nopeutuu huomattavasti tulevaisuudessa. (Halava ym. 2018, 9.) Samaan lopputulemaan päätyivät opinnäytetöissään myös Haanpää (2016) ja Kuittinen (2017), jotka nostivat opinnäytetöissään nuorten mukaan saamisen ammattiyhdistystoimintaan suurimmaksi haasteeksi ammattiyhdistystoiminnan olemassa olemisen turvaamiselle.

Heikkala (2016) muistuttaa, ettei yhdistyksiä ja järjestöjä voi pakottaa muuttumaan. Jokainen yhdistys ratkaisee itse, minkälaiseen tulevaisuuteen sen toimijat uskovat. Tämä ei saa kuitenkaan, olipa kyse kansalaistoiminnasta tai ei, tuudittaa sellaiseen harhakuvitelmaan, että toimintaympäristön luomat haasteet unohdettaisiin. Ihmisten, vapaaehtoisten, jäsenten ja sidosryhmien käyttäytyminen muuttuu uusien toimintatapojen myötä. Näihin muutoksiin on sopeuduttava, muuten yhdistyksen toiminta ontuu pahasti. Mikäli näihin toiminnan tapojen muutokseen pystytään aidosti vastaamaan ja uudistamaan toiminta- ja johtamiskulttuuria uusien sukupolvien näkökulmasta, on koossa oivallisia aineksia muutokseen, joka saattaa pelottaa, mutta parhaillaan tuo merkityksellisyyttä muutokseen. (Heikkala 2016, 30.)

Jäsenhankinnan tukea Jytyn keskustoimiston ja aluetoimistojen taholta on vahvistettava jäsenmäärän kasvun turvaamiseksi. Erityisesti on varmistettava nuorten ja uus-suomalaisten saaminen mukaan toimintaan. Osana jäsenhankinnan kehittämistyötä on vahvistettava yhdistysten viestintäosaamista esimerkiksi jäsenviestinnän, koulu- ja oppilaitosvierailujen ja sosiaalisen median hyödyntämisen saralla. Opinnäytetyön kyselyn perusteella jäsenmäärää saadaan kasvatettua parhaiten ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin vahvistamisella. Samalla se tarjoaa jäsenille omaan ammatialaan, sen tulevaisuuden haasteisiin ja mahdollisuuksiin, erikoistuneen vertaistukiryhmän. Vertaisuuden edistäminen ammattialatoiminnassa on siis eräs tulevaisuuden ratkaisuista Jytyn yhdistysrakennetta uudistettaessa.

Suoraa jäsenyysmallia osana Jytyn yhdistysrakennemuutoksesta on valmisteltava ja mallinnettava sekä toteutettavana pilottikokeiluna kokemusten saamiseksi. Mikäli Jytyn yhdistysrakenne on tulevaisuudessa Sote- ja maakuntauudistuksen myötä seutu-/maakunnallinen, on välttämätöntä muodostaa kunta-/työpaikka-/toimipistekohtaisia alaosastoja paikallisen toiminnan tukemiseksi. Linturi & Kuusi (2018, 19, 28, 35, 112-115) nostavat juuri julkaistussa Eduskunnan tulevaisuustyöryhmän julkaisussa esille uusia vaikuttamisen keinoja, esimerkiksi etävaikuttamisen. Tämä tarkoittaa vaivatonta, turvallista ja osallisuuden mahdollistavaa asioihin ja tapahtumiin vaikuttamista paikoissa, joissa vaikuttaja itse ei ole. Kuinka nämä uuden tulevaisuuden etävaikuttamisen menetelmät saadaan juurrutettua osaksi suomalaiseen ammattiyhdistystoimintaan ja Jytyn toimintaan tulevina vuosina, on tuhannen taalan kysymys. Sen var-

mistamisessa on osittain avain siihen, että ammattiyhdistystoimintaa on olemassa Suomessa vielä tulevaisuudessakin.

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry viettää tänä vuonna satavuotisjuhla-vuottaan. Sitä voidaan hyvällä omalla tunnolla kutsua vuosisadan liitoksi, joka menneisyys on ollut vaikuttava. Mukaan menneisiin vuosiin mahtuu tuhansia ammattijärjestötoiminnassa mukana olleita ja olevia jäseniä, tuhansia aktiivitoimijoita, edistys- askeleita ammattiyhdistystoiminnassa ja vertaansa vailla olevaa vaikuttamistyötä.

Vaikuttavan menneisyyden lisäksi on kuitenkin tarkasteltava myös tulevaisuutta. Jotta Jytyllä olisi valoisa tulevaisuus ja koko liiton olemassa oleminen oli mahdollista vielä seuraavien sadan vuoden ajan, on tutkimuksessa esille nousseet tulokset nostettava tarkasteluun ja niiden toimeenpano on varmistettava. Yhdistysrakenteen uudistaminen vaatii työtä kaikilta Jytyn tasoilta aina paikallisyhdistyksistä luottamusmiehiin ja liittohallitukseen sekä keskustoimistoon saakka.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Syrjälä, Leena. 2007. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) Siinä tutkija missä tekijä - toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Vastapaino, Gummerus kirjapaino Oy: Vaajakoski.

Ahopelto Johanna. 2009. Ammatillinen yhdistystoiminta työelämän ja sosiaalisen elämän verkkojen kutojana. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.

Alasuutari, Pertti. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Gaudeamus Helsinki University Press: Helsinki.

Alasuutari, Pertti. 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. 5.painos. Vastapaino: Tampere.

Dufva, Mikko & Halonen, Minna & Kari, Mika & Koivisto, Tapio & Koivisto, Raija ja Myllyoja Jouko. 2016. Työn tulevaisuuden kuvaus sosioteknisenä muutoksena. VTT:n Dialogi, työ ja tukevaisuus-hanke.

Drucker, Peter F. 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Helsinki: Talentum Oyj.

Eskola, Juha & Suoranta, Juha. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Gummerus kirjapaino, Vastapaino: Jyväskylä.

Eskola, Juha & Vastamäki, Jaana. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Rauno & Aaltola, Juha. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. WS Bookwell Oy: Juva.

Haanpää, Miia. 2016. Mitä tehdä toisin – nuoret mukaan toimintaan? Tehyn nuorten jäsenten kokemuksia. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma.

Halava, Ilkka & Pantzar, Mika ja Lukin, Elisa. 2018. Kansalaisjärjestö jälkiteollisessa artistiyhteiskunnassa – Järjestötoiminnan tulevaisuus. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen (STEA) arviointi- ja avustusjaoston julkaisuja.

Harju, Aaro. 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.

Harju, Aaro. 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Satakunnan Painotuote: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila. 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura Print Oy: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Heikkala, Juha. 2001. Järjestön strategia: Käsikirja elinvoimaisen tulevaisuuden luomiseen. Tampere University Press. Cityoffset Oy: Tampere.

Heikkala, Juha. 2015. Järjestötoiminnan paradigman muutos. Teoksessa Nyman, Tarja & Riikonen, Satu (toim.). 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 10. Winbase Oy: Kaarina.

Heikkilä, Tarja. 2008. Tilastollinen tutkimus (7. uud. p.). Edita: Helsinki.

Heikkinen, Hannu L.T. 2015. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Valli, Rauno & Aaltola, Juha. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. WS Bookwell Oy: Juva.

Heinikoski, Mikko. 2016. Juna, josta ei voi jäädä pois. Diskurssianalyysi uuden palansaajakeskusjärjestön strategiaprosessista ja strategian kärjistä liittojohtajien näkökulmasta. Pro gradu-työ. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14. osin uudistettu painos. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.

Humak 2015. Opetussuunnitelma. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma Yhteisöpedagogi (ylempi AMK). Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

<http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/06/OPSYAMK-janu-2015-2017.pdf>.

Viitattu 12.2.2018

Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna. (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino: Tampere.

Jokivuori Pertti. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön: Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän Yliopisto: Jyväskylä.

Jyty 2018. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton järjestökoulutusmateriaali.

Järjestöbarometri 2016. Suomen sosiaali ja terveys SOSTE ry, https://www.soste.fi/media/soste_jarjestobarometri_2016.pdf Viitattu 12.3.2018

Järvensivu Anu. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampereen yliopistopaino: Tampere.

Kaunistmaa, Pekka & Lind, Kimmo. 2006. Nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaaminen – Tutkimus Nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 2, 2006. Gummerus Kirjapaino Oy: Vaajakoski.

Karreinen, Lari & Halonen, Maria ja Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Kuittinen, Maija. 2017. Ammattiliiton luottamusmiehen työn tukeminen työelämän muutoksissa. Opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, järjestö- ja nuorisotyö.

Kuula, Arja. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino, Tammer-paino Oy: Tampere.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kuuluvainen, Salla. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Laitinen, Hanna. 2016. Järjestötoiminta kehittämisen kohteena – mitä kehitetään? Teoksessa Nyman, Tarja ja Riikonen, Satu (toim.). 2016. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu, 10. Winbase Oy: Kaarina.

Linturi, Risto ja Kuusi, Osmo. 2018 Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018-2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. Eduskunta: Helsinki. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_1+2018.pdf Viitattu 27.4.2018

Metsämuuronen, Jari 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, Jari. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Nuutinen, Teija 2017. Teoksessa Vesama, K., Autio, K. ja Anttonen, E. (toim.) 2017. Voi paremmin, osaa enemmän järjestötyössä! Kokemuksia ja käytänteitä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamiseen. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu ja Ritalahti, Jarmo. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy: Helsinki.

Pessi, Anne Birgitta ja Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaistoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveystieteiden vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Osuuskunta Vastapaino: Tampere.

Safrit, Dale R. & Schmiesing, Ryan 2011. Volunteer Models and Management. Teoksessa Connors, Tracy D. (toim.) Wiley Nonprofit Law, Finance and Management Series: Volunteer Management Handbook: Leadership Strategies for Success (2nd Edition). Hoboken, NJ, USA: Wiley, 3–31

Silvennoinen Markku. 2016. Ammattijärjestö ajassa osa 2 – kirkas strategia, osallistuva johtaminen ja osaava henkilöstö. Espoo: Omakustanteinen teos.

Sosiaalibarometri 2018. Suomen Sosiaali ja terveys, Soste ry.
<https://www.soste.fi/ajankohtaista/sosiaalibarometri-2018-sote-uudistuksen-edetessa-usko-tavoitteiden-toteutumiseen-heikkenee.html> Viitattu 29.4.2018

STTK Työelämän tutkimus 2016. <http://www.sttk.fi/2016/04/06/sttk-selvitti-oma-ammattiliitto-koetaan-tarkeaksi-asiantuntevaksi/> Viitattu 12.3.2018

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 27.3.2017
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työolobarometri 2016. Mähönen Erno 2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEM-rap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1 Viitattu 12.3.2018.

Valli, Rauno. & Aaltola, Jari. (toim.). 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Bookwell Oy: Juva.

YLE 2016. Nuorten into liittyä ammattiliittoihin hiipuu. Ylen uutiset, WWW-dokumentti: <https://yle.fi/uutiset/3-9036556> Viitattu 2.3.2018.

LIITTEET

LIITE 1. KYSELYTUTKIMUS

YHDISTYSRAKENTEEN UUDISTUS

Kyselyn kohderyhmä: Yhdistyksen hallitus käsittelee kyselyn ja vastaa yhdistyksen puolesta.

Toimeksiannon mukaisesti liittohallitus valmistelee kevätkuultuustoon esityksen yhdistysrakenteesta, jossa paikallisuus, alueellisuus, valtakunnallisuus ja yritys-kohtaisuus yhdistyvät sopimusalaakohtaiseen tasavertaiseen jäsenyyteen.

Valtuustokauden yksi pääteemoista on yhdistysrakenteen kehittäminen. Valtuuston päätöksen mukaisesti tehdään kysely kaikille Jyty-yhdistyksille, koska yhdistyksillä on itsemääräämisoikeus.

KYSYMYKSET YHDISTYSRAKENNEUUDISTUSKYSELYÄ VARTEN

Yhdistyksen hallitus käsittelee kyselyn ja vastaa yhdistyksen puolesta.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

Yhdistykseenne hallitus on käsitellyt kokouksessaan tämän kyselyn ja vastannut yhdistyksen puolesta?

Päivämäärä (valinta)

1. Yhdistyksen nimi

2. Yhdistyksemme on

- paikallinen
- seudullinen
- valtakunnallinen

3. Jytyn alue, johon kuulut

- Etelä-Suomi
- Itä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Pohjois-Suomi

4. Yhdistyksen koko jäsenmäärä

- 0-50
- 50-100

- 100-300
- yli 300
- yli 1000

5. Kuinka monen työnantajan palveluksessa yhdistyksemme jäsenet työskentelevät ? (Erilliseksi työnantajaksi lasketaan työnantaja silloin, kuin enemmän kuin kolme yhdistyksen jäsentä on töissä kyseisellä työpaikalla)

- 1-3 työnantajan palveluksessa
- 3-6 työnantajan palveluksessa
- 6-10 työnantajan palveluksessa
- yli kymmenen työnantajan palveluksessa

6. Yhdistyksemme jäsenmääräkehitys on ollut viimeisen viiden vuoden aikana (valitse yksi)

- nouseva
- pysynyt suunnilleen samana
- laskeva

7. Yhdistys on viimeisen viiden vuoden aikana yhdistynyt jonkun toisen Jyryn yhdistyksen kanssa

- Kyllä
- Ei

YHDISTYKSEN TEHTÄVÄ

8. Mitkä ovat mielestäsi Jyryn paikallisyhdistyksen tärkeimmät tehtävät (Laita vaihtoehdot järjestykseen välille 1-8. 1= vähiten tärkeä, 8= tärkein)

- Paikallinen jäsenten työsuhde-edunvalvonta
- Järjestäytymisen edistäminen työpaikoilla/jäsenhankinta
- Koulutustilaisuudet jäsenistölle
- Viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin
- Viestintä jäsenille
- Vapaa-ajan tilaisuudet, matkat ja muu virkistystoiminta
- Yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin
- Luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla

9. Yhdistyksemme toiminta keskittyy pääsääntöisesti (Laita vaihtoehdot järjestykseen välille 1-8. 1= vähiten, 8= eniten)

- Paikallinen jäsenten työsuhde-edunvalvonta
- Järjestäytymisen edistäminen työpaikoilla/jäsenhankinta
- Koulutustilaisuudet jäsenistölle
- Viestintä paikallisiin tiedotusvälineisiin
- Viestintä jäsenille
- Vapaa-ajan tilaisuudet, matkat ja muu virkistystoiminta
- Yhteydenpito muihin Jyty-yhdistyksiin

- Luottamusmiesverkoston ylläpitäminen jäsenten työpaikoilla

10. Jytyn työnantajarakenne tulee muuttumaan sote-, maakunta- ja palvelurakennemuutosten myötä. Tulevaisuudessa Jytyn työnantajamalli ei noudata nykyistä kunta-/kuntayhtymämallia. Tilalle tulee enemmän seudullisia, maakunnallisia ja valtakunnallisia työnantajamalleja sekä yrityksiä.

Yhdistyksemme pystyy nykyisellä rakenteella hoitamaan jäsenistömme edunvalvontatarpeet muuttuneessa työnantajakentässä

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Avovastaus: Tarvittaessa lyhyet perustelut vastauksellenne?

11. Yhdistyksemme toiminnan turvaamiseksi (valitse yksi)

1. Yhdistyksemme tulee pysyä entisellään
2. Laajentaa seudulliseen toiminta-alueeseen
3. Laajentaa maakunnalliseen toiminta-alueeseen
4. Siirtyä työantajakohtaiseen yhdistysmalliin

12. Edellä olevassa kysymyksessä mainitut toimet perustuvat nykyisen yhdistysrakenteen kehittämiseen. Vaihtoehtona voisi olla myös niiden sijaan nykyisestä yhdistysrakenteesta luopuminen ja siirtyminen suorajäsenyyteen (kuten esim. Talentiassa). Tällöin liiton henkilöjäsenet ovat tasavertaisesti suoraan liiton jäseniä ja paikallinen toiminta järjestetään erikseen.

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

12. Sote- ja maakuntauudistuksessa ollaan perustamassa uudet maakunnat, uudistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon rakenne, palvelut ja rahoitus ja siirretään maakunnille uusia tehtäviä.

Hallitus päätti heinäkuussa 2017 jatkaa sote- ja maakuntauudistusta siten, että uudistus tulee voimaan 1.1.2020 alkaen. Tässä yhteydessä on välttämätöntä, että maakuntiin perustetaan omat sote-/maku-yhdistykset nykyisten yhdistysten lisäksi?

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa

- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Mikäli yhdistysrakenne on seutu-/maakunnallinen, on välttämätöntä muodostaa kuntatyöpaikka-/toimipistekohtaisia alaosastoja paikallisen toiminnan turvaamiseksi?

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Yhdistysten kokojen kasvaessa monien käytännön tehtävien hoitaminen vie paljon luottamushenkilöiden aikaa. Voidaksemme panostaa tulevaisuudessa enemmän työpaikkatason toimintaan ja tarjota enemmän jäsenille suunnattua toimintaa, on yhdistyksen toimintaan liittyvät käytännön tehtävät (esim. kirjanpito, sihteerin tehtävät, jäsenyysasiat jne.) hoidettava muiden kuin luottamushenkilöiden toimesta.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Hieman eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Muita ehdotuksia liiton yhdistystoiminnan kehittämiseksi.
(avovastaus)

LIITE 2. TEEMAHAASTATELU

TEEMAHAASTATELU

Toimeksiannon mukaisesti Jytyn liittohallitus valmistelee kevätvaltuustoon esityksen yhdistysrakenteesta, jossa paikallisuus, alueellisuus, valtakunnallisuus ja yritysکوhtaisuus yhdistyvät sopimusalaکوhtaiseen tasavertaiseen jäsenyyteen.

Valtuustokauden yksi pääteemoista on yhdistysrakenteen kehittäminen. Tutkimusta varten on valittu yhteensä yhdeksän (9) haastateltavaa yhdistysrakenteen kehittämistä varten.

Haastattelut tullaan tallentamaan niiden myöhempää käyttöä varten tutkimuksen valmistelussa. Haastattelujen ääninauhat tuhotaan tutkimuksen valmistuksessa. Tutkittavien tietoja ei tulla yhdistämään tuloksiin.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä ovat:

1. Kuinka Jytyn yhdistysrakennetta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden haasteisiin?
2. Mitkä ovat Jytyn paikallisyhdistyksen tärkeimmät tehtävät, ja keskittyykö yhdistys niihin toiminnassaan?
3. Millaisilla toiminnoilla turvataan ammattiyhdistystoiminta tulevaisuudessa?

KYSYMYKSET YHDISTYSRAKENNEUUDISTUSKYSELYÄ VARTEN

1. Esittele itse. Kuka olet ja kuinka kauan olet ollut mukana Jytyn toiminnassa?
2. Mitä teet Jytyssä?
3. Miten Jyty näyttäytyy sinulle?
4. Miten koet Jytyn nykyisen yhdistysrakenteen?
5. Kuinka haluaisit lähteä kehittämään Jytyä?
6. Millaisena näet tulevaisuuden Jytyn?

7. Millaista osaamista kaipaisit lisää, mitä Jyty voisi tarjota?
8. Sana on vapaa