

Taina Mäkeläinen

NUORTEN OSALLISTUMINEN JA  
VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET  
AMMATTIYHDISTYKSESSÄ JHL:n  
KAAKKOIS-SUOMEN ALUEELLA

Opinnäytetyö

Kansalais- ja nuorisotyön koulutusohjelma


Lokakuu 2013




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  <p style="text-align: center;">13.10.2013</p>				
<b>Tekijä(t)</b> Taina Mäkeläinen	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Kansalaistoiminta ja nuorisotyö				
<b>Nimeke</b>  Nuorten osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet ammattiyhdistyksessä JHL:n Kaakkois-Suomen alueella.					
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kuinka paljon nuoret tietävät oman ammattiliiton ja paikallisyhdistyksen toiminnasta, osaavatko ja pystyvätkö he vaikuttamaan toimintaan. Lisäksi tavoitteena oli tuoda esille millaisia toiveita ja kehittämistarpeita nuoret tuovat esiin.</p> <p>Järjestötyössä on paljon haasteita nykyään. Toimintakenttä on muuttunut, ja aiemmat käytänteet eivät kaikki enää toimi. Nämä asiat pitää huomioida, ja uusia pitää kehittää toimimattomien tilalle. Väestö ikääntyy, ja työikäntällä tulee vähemmän ihmisiä kuin mitä sieltä poistuu. Myös ammattiliittojen nykyiset aktiivit ikääntyvät, ja uusia toimijoita pitää saada mukaan toimintaan. Työelämä on yhä kiireisempää ja sen myötä vapaa-aikasta on tullut yhä arvokkaampaa monille. Vapaa-aikaa ei enää välttämättä haluta käyttää vapaaehtoistyöhön tai erilaisten luottamustehtävien hoitoon.</p> <p>Tutkimuksen kohteena ovat Julkisten- ja hyvinvointialojen liiton Kaakkois-Suomen alueen nuoret, alle 30-vuotiaat jäsenet. Kyselyyn valittiin mukaan ne nuoret, joilla on toimiva sähköpostiosoite. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä ja sen vastaukset käsiteltiin suorina vastauksina ja osa ristiintaulukoiden.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että pääosa vastaajista ei tiedä omaa paikallisyhdistystä, eikä osaa sanoa kuinka paikallisyhdistyksen asioihin vaikutetaan. Edunvalvontaa koskevissa kysymyksissä hajonta oli suurinta, osa vastaajista tiesi paljon asiasta, osa ei tiennyt onko työpaikalla luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua. Kehittämistarpeista esiin nousi erityisesti asioista tiedottamisen tarve. Lisäksi toivottiin avointa ja kevyttä toimintaa läheltä kotia, koska nuoret eivät halunneet tai voineet sitoutua pitkiksi ajoiksi.</p> <p>Tutkimuksen tulokset hyödynnetään JHL:n Kaakkois-Suomen alueen toimintaa suunnitellessa ja toteutettaessa. Lisäksi tulokset toimitetaan paikallisyhdistyksiin, jotta erityisesti tiedottamista voidaan kehittää. Samalla voidaan suunnitella esimerkiksi nuorisosaostion toimintaa ja uusia toimijoita ja jäseniä osataan tukea mahdollisimman hyvin.</p>					
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  ammattiliitot, osallistuminen, vaikuttaminen					
<b>Sivumäärä</b>  38 + 1 liite	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;"><b>Kieli</b></td> <td style="width: 33%;"><b>URN</b></td> </tr> <tr> <td>Suomi</td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b>	<b>URN</b>	Suomi	
<b>Kieli</b>	<b>URN</b>				
Suomi					
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>  Kyselylomake, 5 sivua					
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Kirsi Purhonen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  JHL:n Kaakkois-Suomen aluetoimisto				

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  <p style="text-align: center;">13.10.2013</p>	
<b>Author(s)</b> Taina Mäkeläinen		<b>Degree programme and option</b> Degree program of civic activities and youth work	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Youth participation and potential influence on trade union activities of JHL south-east Finland			
<b>Abstract</b> <p>The aim of this thesis was to find out how much youngsters know about the functions of their own trade union and its local branches and if they are capable or willing to affect their activities. In addition to that, the purpose was to sort out what kind of wishes and development needs youngsters bring out.</p> <p>Union work faces many challenges nowadays. The field of action has changed and some of the former conventions no longer work. This has to be taken into consideration and new methods have to be developed to replace the non-effective ones. The population is getting older, and there will be fewer new employees than there are those who will retire. Also those who nowadays operate within trade unions are getting older and it is important to get new active voices into action. Working life is becoming increasingly busy and free time has thus become more valuable to many people. They do not necessarily want to spend their spare time doing voluntary work or acting as a shop steward.</p> <p>The target of the research is the young members (under 30) of the South-East Finland branch of The trade union for the public and welfare sectors. Youngsters with a working e-mail address were requested to take part in the inquiry. The research was carried out as a web questionnaire and its results were taken into account as direct answers and some of them by using cross tabulation.</p> <p>The results of the inquiry show that most of the youngsters who replied to the questionnaire do not know their own local branch and cannot tell how to affect its activities. In questions related to trusteeship the answers varied the most. Some knew a lot about that but some did not know if there was a trustee or a work safety delegate in their workplace. When it comes to the development needs, the need of getting information about matters was mentioned especially often. Youngsters also wished for open and light activities nearby their homes. They were not willing or capable of long-term commitment.</p> <p>The results of this study will be taken into account when planning and implementing the function of South-East Finland branch of JHL (The trade union for the public and welfare sectors). The results will also be delivered to other local branches in order to develop their methods of informing their members. In addition to that, the results can be used as guidelines when planning the activities for youth department and in trying to support new active voices and members as well as possible.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  trade unions, participation, exerting influence			
<b>Pages</b>  38 + 1 attachment		<b>Language</b>  Finnish	
<b>URN</b>  			
<b>Remarks, notes on appendices</b>  questionnaire, 5 pages			
<b>Tutor</b>  Kirsi Purhonen		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  JHL Kaakkois-Suomi	

Lämmin kiitos hyvästä yhteistyöstä

JHL:n Kaakkois-Suomen aluetoimiston henkilökunnalle.

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	1
2. SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ.....	2
2.1 Työelämää säätelevät lait.....	3
2.2 Työolojen kehittyminen.....	3
2.3 Palkansaajien järjestäytyminen .....	5
2.4 Palkansaajakeskusjärjestöt.....	6
2.5 Työnantajakeskusjärjestöt .....	6
3. JÄRJESTÖ-, YHDISTYS- JA KANSALAISTOIMINTA .....	7
3.1 Järjestö- ja kansalaistoiminta .....	8
3.2 Yhdistystoiminta .....	10
3.3 Ammattiliitto.....	11
3.4 Ammattiliiton tehtävät.....	12
3.5 Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL .....	12
3.6 Nuorisotutkimus ammattiyhdistyksessä .....	14
3.7 Nuoren vaikuttamismahdollisuudet ammattiyhdistyksessä .....	15
5. OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET .....	16
6. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
6.1 Tutkimusmenetelmä .....	18
6.2 Tutkimuksen toteutus .....	18
6.3 Tutkimuksen vastaukset ja niiden käsittely .....	18
7. TUTKIMUSTULOKSET .....	19
7.1 Työtilanne ja työsuhteen kesto.....	19
7.2 Työnantajat .....	21
7.3 Jäsenyys.....	21
7.4 Paikallisyhdistys .....	22
7.5 Luottamusmies- ja työsuojelutoiminta .....	26
7.6 Jäsenedut .....	28
7.7 Tiedottaminen .....	29
7.8 Poliittinen toiminta.....	31
7.9 Kehittämisideat .....	31
8. POHDINTA.....	32
LÄHTEET .....	36
LIITE 1. ....	39

## 1. JOHDANTO

Ammattiliittoihin järjestäytyminen on vaihdellut paljon vuosien saatossa. On mennyt vuosia jolloin jäsenmäärät ovat laskeneet, ja vastaavasti on vuosia jolloin kasvua on ollut. Järjestäytyminen on seurannut maan taloudellista tilannetta. Talouden parempina aikoina on koettu että ollaan niin vahvoja, että työelämässä selvitään itsekin. Vuodesta 2008 asti on taloudessa mennyt taas heikommin, ja järjestäytyminen on koettu entistä tärkeämmäksi. Tänä päivänä moni nuori ei liity ammattiliittoon, ei tiedä mikä ammattiliitto on, tai miksi se on aikoinaan perustettu.

Tämän opinnäytteen tarkoituksena on kerätä tietoa jo ammattiliittoon kuuluvilta nuorilta, ja kehittää toimintaa saadun palautteen mukaan. Nuorten ääni pitää saada kuulumaan myös ammattiyhdistyksessä, ettei käy niin, että pian ei ole kukaan hoitamassa yhteisiä asioita ja edunvalvontaa työelämän karikoissa. Toteutin kyselytutkimuksen keväällä 2013 ammattiliittoon kuuluville nuorille heidän osallistumisesta ammattiyhdistyksen toimintaan, ja kokemuksista, voivatko he vaikuttaa ammattiyhdistyksen toimintaan. Tutkimuksen kohteena ovat 18630-vuotiaat Julkisten- ja hyvinvointialojen liittoon (JHL) kuuluvat jäsenet Kaakkois-Suomen alueella. Tutkimuksessa selvitettiin samalla nuoren aktiivien mielipiteitä toiminnasta.

Tutkimusongelmiksi nostin esiin neljä asiaa. Ensin sen miten nuori määrittelee edunvalvonnan ja onko ammattiliitto onnistunut nuoren mielestä siinä. Toiseksi nostin nuoren tiedon vaikuttamismahdollisuuksista JHL:n paikallisyhdistyksissä, ja onko nuorella millainen kokemusta siitä, onko hän voinut vaikuttaa asioihin. Lisäksi haettiin toiveita ja kehittämistarpeita ammattiliiton toiminnan kehittämistä varten.

Kannan huolta siitä, että monessa ammattiliiton yhdistyksessä toimintaa pyörittävät jo lähellä eläkeikää olevat aktiivit. Silloin unohdetaan helposti nuoret ja nuorten erilaiset toiveet toiminnan suhteen. Haluan, että toiminta kasvaa ja kehittyy yhä parempaan suuntaan. Tulevaisuudessakin pystytään jäsenille tarjoamaan parasta mahdollista turvaa työelämässä ja hyvää edunvalvontaa, sekä saada heidät viihtymään yhdistystoiminnassa.

Tutkimuksella on vahva alueellinen merkitys. Tutkimus on herättänyt myös valtakunnallista kiinnostusta, mm. SAK:n nuorisosihteeri on kiinnostunut tutkimustuloksista. Aluetoimiston toimintaa suunnitellaan ja kehitetään jatkuvasti. Uuden liittostrategian myötä myös toimintoja mahdollisesti keskitetään ja panostetaan tulevaisuuteen. On selvää, että tulevaisuudessa kilpailu jäsenistä kovenee ja toimintaa pitää kehittää. Mitä enemmän on tutkimuksellista tietoa, esim. nuorten toiveista, sitä helpompi toiminnan suunnittelu ja ohjaus on.

## **2. SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ**

Suomalaiseen työelämään kuuluvat erilaiset sopimukset. Suomesta voidaan puhua sopimusyhteiskuntana. Jo 1894 on perustettu ensimmäisen ammattiliitto Suomeen. Vuonna 1922 on sovittu ensimmäinen työsopimuslaki, seuraavana vuonna työehtosopimuslaki. Iso saavutus työelämässä oli vuonna 1940 niin sanottu öTammikuun kihlausö, kun työnantajapuoli tunnusti työntekijöiden järjestäytymisoikeuden. Samalla sovittiin, että erimielisyyksistä ensisijaisesti neuvotellaan. (SAK 2013.)

Erilaiset sopimukset ja lait ovat parantaneet työelämän laatua. Näillä sopimuksilla on panostettu työelämään vaikuttaviin seikkoihin, mm. työturvallisuuteen, perheen ja työn yhteensovittamiseen. Työnteettämistavat ovat muuttuneet vuosien saatossa. On siirrytty maataloudesta teollisuuteen, ja nyt yhä enemmän palveluyhteiskuntaan. Nykyään yhä harvempi toimii koko työuraansa samassa työpaikassa, ja saman työnantajan palveluksessa. 2000-luvulla on tullut esiin yhä enemmän erilaisia työsuhteita, mm. pätkätöiden ja projektitöiden lisääntyessä. (SAK 2013.)

Suomalaista työelämää tutkitaan paljon. Vuosittain ilmestyy mm. työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema työolobarometri. Tässä barometrissä seurataan osittain samoja asioita työelämästä joka vuosi. Näiden kehitystä voidaan verrata edellisiin vuosiin, ja niistä voidaan jossain määrin ennustaa tulevaa. Lisäksi siihen voidaan ottaa mukaan ajankohtaisia työllisyyskysymyksiä. Työolobarometrissä ilmenee esim. työelämän laatuun vaikuttavia seikkoja, palkansaajien näkemyksiä tapahtuneista muutoksista ja siitä mitä on odotettavissa työmarkkinoilla. Työ- ja elinkeinoministeriö tutkii ja kehittää suomalaista työelämää jatkuvasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Tilastokeskus julkaisee vuosittain erilaisia tilastoja suomalaisesta työelämästä. Heinäkuussa 2013 työssä oli tilastokeskuksen mukaan 2 567 000 henkilöä. Työttömiä oli vuoden 2013 heinäkuussa 183 000, jolloin työttömyysaste oli 6,6 %. Nuorten, 15-24-vuotiaiden, työttömyysaste oli 10,1 %. Henkilömäärissä on mukana 15-24-vuotias väestö. (Tilastokeskus 2013.)

## **2.1 Työelämää säätelevät lait**

Työelämä on lakien kautta vahvasti säädeltyä. Työ- ja elinkeinoministeriö on vastuussa lakien valmisteluista, sekä kehittämisestä niiltä osin kun ne koskevat työelämää. Näitä työelämää sääteleviä lakeja ovat esim. työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, työterveyslaki, yhdenvertaisuuslaki, työturvallisuuslaki, laki yhteistoiminnasta ja laki nuorista työntekijöistä, sekä laki työriitojen sovittelusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Eniten työelämää säätelevät työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Työsopimuslaista tulevat yleiset velvollisuudet, jotka koskevat niin työntekijää kuin työnantaja. Työaikalaki määrittelee työajan, ylityön ja niistä maksettavat korvaukset. Työaikalain piirissä on sunnuntai- ja yötyöhön liittyvät määräykset. Vuosilomalain piiriin kuuluu oikeus työntekijän lomasta ja palkasta, jota siitä maksetaan. Laki määrittelee minimin, jota on vähintään noudatettava. (Haapalainen & Nikkilä 1999, 19.)

## **2.2 Työolojen kehittyminen**

Vuosittain julkaistava työolobarometri kuvaa palkansaajien näkökulmasta työelämää ja sen kehittymistä. Tutkimus on tehty yhdessä tilastokeskuksen kanssa, siihen on haastateltu 1552 henkilöä. Valtion työntekijöiden ja nuorten, alle 25-vuotiaiden, henkilöiden kohdalla tulokset ovat hieman epävarmoja vastaajien vähyyden vuoksi. Vuoden 2012 tutkimuksesta on julkaistu ennakkotietoja loppuvuodesta 2012. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että palkansaajien luottamus yleiseen työllisyystilanteeseen oli edelleen huonontunut edellisistä vuosista. Oman työpaikan taloudellista tilannetta pidettiin huonompana vuonna 2012 kuin 2010. Samalla koettiin että vuokratyöntekijöi-



den käyttö on lisääntynyt. Mahdollisuudet koulutukseen ja uuden oppimiseen olivat kuitenkin parantuneet edellisistä vuosista, näissä asioissa löytyi paljon sektorikohtaisia eroja. Julkinen sektori koettiin parhaaksi paikaksi koulutuksen ja uuden oppimisen suhteen. Vuoden 2012 työolobarometristä ilmenee, että työpaikoilla töiden uudelleen järjestely on nykypäivää. Sitä tapahtuu useasti, ja uusia menetelmiä ja erilaisia järjestelmiä otetaan käyttöön paljon. Tutkimuksessa työtahtia pidettiin useimmiten ripeänä. 70 % naisista ja 71 % kunnassa työskentelevistä henkilöistä kertoi työskentelevänsä usein tiukkojen aikataulujen kanssa ja hyvin nopeasti. Työntekijät myös kokivat, että heillä on vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin kuin aikaisempina vuosina. Työsuojeluun ja siihen liittyviin seikkoihin on kiinnitetty enemmän huomiota vuonna 2012, ja 80 % vastaajista kertoi asioihin kiinnitetyn huomiota ainakin jossain määrin. Neljännes vastaajista kertoi asioihin kiinnitetyn huomiota paljon. Työntekijät kokivat tutkimuksessa, että heillä on entistä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja kehittää sitä. Kuitenkin huolestuttavaa oli se, että yhä useampi, joka uskoo asioiden muuttuvan, uskoo niiden muuttuvan vain huonompaan suuntaan. Nuoretkin kokivat asioiden muuttuvan kohti huonompaa, vaikka heillä pääosin oli muita ikäryhmiä parempi luottamus tulevaisuuteen. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 3-5, 74.)

Suomessa on 2000-luvulla tullut yhä enemmän esiin erilaisia työsuhteen muotoja. Töitä voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Yhä enemmän on kuitenkin lisääntynyt määrä-aikaiset työsuhteet sekä erilaiset osa-aika- ja pätkätyöt, jotka pilkkovat työtä ja sen tekemistä yhä pienempiin osiin. (SAK 2013.) Tiina Hyttinen (2008) on tehnyt pro gradu-tutkielman määräaikaisuuden heijastumisesta elämään ja sen erilaisista vaikutuksista työelämään. Tutkimuksessa haastateltiin 23 henkilöä, joilla oli paljon kokemusta pätkätöistä. Tutkimuksessa kävi ilmi se, kuinka määräaikaisuus tai muu pätkätyö vaikuttaa kaikkeen. Määräaikaisuus tai muu pätkätyö luo kokonaisuudessaan ihmisen elämään epävarmuutta, aiheuttaa henkistä painetta ja väsymistä, vaikeuttaa elämän suunnittelua, voi aiheuttaa taloudellisia ongelmia ja pelkoa. Pääosa tutkimukseen vastanneista oli kokenut paljon enemmän negatiivisia tunteita kuin positiivisia. Vakituinen työsuhde koettiin tutkimukseen vastanneiden joukossa erittäin positiivisena asiana. Sen uskottiin vähentävän, tai jopa poistavan, niitä ongelmia joita määräaikainen työsuhde aiheuttaa. (Hyttinen 2008, 51676.)

### 2.3 Palkansaajien järjestäytyminen

Lasse Ahtiaisen (2011) tutkimus palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009, kertoo ammattiliittoon järjestäytymisestä. Samalla vastauksia verrataan aiempiin vuosina 1989, 1994, 2001 ja 2004 kerättyihin vastaaviin tietoihin. Kokonaisjärjestäytymisaste kaikkiin keskusjärjestöihin on pysynyt Ahtiaisen (2011) tutkimuksen mukaan tämän vuosikymmenen puolella samanlaisena. Vuonna 2009 se oli 91,7 %, kun se oli vuosina 2004 91,9 % ja 2001 90,6 %. Kokonaisjärjestäytymisaste on ollut huomattavan korkea vuonna 1994, jolloin se oli 96,5 %. Tässä uskoisin syynä olevan 1990-luvun alun lama, jolloin haettiin tukea ja turvaa työelämään ammattiliitoilta. Ahtiaisen (2011) tekstissä kuitenkin todettiin, että kokonaisjärjestäytymisaste on hämäävä, eikä kerro koko totuutta. Tutkimuksessa oli laskettu ne henkilöt, jotka ovat todellisesti edunvalvonnan piirissä ja järjestäytyneet ammattiliittoon. Tästä kokonaisuudesta on poistettu mm. eläkeläiset. Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste vuonna 2009 oli 67,4 %. Se on vain 1,6 % pienempi kuin edellisen tutkimuksen aikaan 2004. (Ahtiainen 2011, 32633.) Tästä voidaan päätellä, että järjestäytyminen ammattiliittoihin on pysynyt samanlaisena vuodesta toiseen.

Ahtiaisen (2011) tutkimuksessa Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on keskusjärjestöistä suurin. Sen jäsenmäärä on kuitenkin pienentynyt verrattuna vuoteen 2004. Kyseissä tutkimuksissa ei vielä saatu täydellistä selvitystä jäsenten ikärakenteesta, johtuen keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen erilaisista tavoista määrittellä jäseniään. Kyseiseen tutkimukseen kuitenkin kahdeksan SAK:n ammattiliittoa määritteli jäsentensä ikäjakauman. Tulevaisuudessa toivotaan, että näitä lukuja pystytään tarkentamaan. Ahtiaisen tutkimuksessa ilmoitetuista SAK:n jäsenistä alle 30-vuotiaita oli 18 %. Tässä määrässä ei ole mukana opiskelijajäseniä. Kyseinen tutkimus kertoo, että keskusjärjestöjen suhteessa eniten nuoria on juuri SAK:ssa. Tekstin lopussa kuitenkin verrataan järjestäytymiskyselyn ja työvoimatutkimuksen määriä, ja varsinkin nuorten osalta järjestäytyminen näyttää pienempänä työvoimatutkimuksessa. Tämä johtuu siitä, että kyselyn ikäjakauma ei ole kattava. Siihen toivotaan parannusta tulevaisuudessa. Julkisen sektorin järjestäytyneistä palkansaajista 20,9 % kuuluu SAK:laiseen ammattiliittoon. Julkisen sektorin suurin työnantaja on kunta, lisäksi mukaan on laskettu valtio ja seurakunta. SAK:n jäsenistä naisia on 46,3 %, määrä on pysynyt samana jo useamman vuoden ajan. (Ahtiainen 2011, 23, 29.)

## 2.4 Palkansaajakeskusjärjestöt

Suomessa toimii kolme palkansaajakeskusjärjestöä, SAK, STTK ja Akava. SAK on Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. Se koordinoi ammattiliittojen toimintaa, vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon ja yleiseen mielipiteeseen. SAK:n jäseniä ovat ammattiliitot, ei yksittäiset henkilöjäsenet. SAK:n piiriin kuuluu 21 teollisuuden, julkisen sektorin, kuljetusalan ja yksityisen sektorin ammattiliittoa. Näihin liittoihin kuuluu yli miljoona suomalaista. Näiden henkilöiden hyvinvointia SAK pyrkii edistämään. SAK:n ammattiliittojen jäsenistä noin neljäsosa on alle 35v. SAK:n historia on värikäs ja siihen on mahtunut hyvin erilaisia kausia. SAK:n neuvottelemia oikeuksia ja saavutuksia on kuitenkin paljon, mm. työehtosopimuslaki, laki kansaneläkkeestä, vuosilomalaki, lapsilisä, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki. (SAK 2013.) Olen huomannut, että nykyään näitä neuvoteltuja etuja pidetään itsestään selvänä. Moni ei tiedä etteivät ne ole aina automaattisesti kuuluneet suomalaisille. Varsinkin silloin kun taloudessa menee huonommin, pyritään näitä etuja ajamaan alas tai huonontamaan niitä. Heinäkuussa 2013 Porin Suomi-areenalla Suomen Yrittäjien Jussi Järventaus ehdotti lomarahojen poistoa kokonaan (Suomen Yrittäjät 2013). Tämä olisi yksi tapa heikentää jo saavutettuja etuja. Tämän takia järjestäytyminen on tärkeää, pidetään yllä joukkovoimaa ja saadaan nauttia jo saavutetuista eduista.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsenliittoja on 18. STTK on toimihenkilöiden ammatillinen keskusjärjestö. Jäsenliittoihin kuuluu mm. it-ammattilaisia, insinöörejä ja sairaanhoitajia. STTK:n jäsenistä noin kaksi kolmasosaa on naisia. (STTK 2013.)

Akava on korkeasti koulutettujen keskusjärjestö. Siihen kuuluu 35 jäsenliittoa ja jäsenet työskentelevät esimies-, asiantuntija-, ja opetustehtävissä. Akavan jäsenistä noin puolet on naisia. Vuoden 2011 tutkimuksen mukaan Akavan jäsenistä on 82 % suorittanut vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon. (Akava 2013.)

## 2.5 Työnantajakeskusjärjestöt

Työnantajat ovat järjestäytyneet omiin liittoihinsa. Kuntatyönantajat (KT) on kuntalan työnantajajärjestö, joka edustaa kuntia ja kuntayhtymiä työmarkkinoilla. Kuntatyönantajat on työmarkkinakeskusjärjestö. Se toimii valtakunnallisissa työmarkkina-

neuvotteluissa, ja kun toimitaan kolmikantaisesti yhteistyössä hallituksen ja työntekijäkeskusjärjestöjen kanssa. Kuntatyönantajat neuvottelevat ja tekevät kunnan virka- ja työehtosopimuksen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se toimii myös kunnan tukena mm. palvelussuhdeasioissa, tuloksellisuudessa ja erilaisissa työelämän laatuun kuuluvissa asioissa. (Kuntatyönantajat 2013.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tarkoituksena on edustaa omia jäseniään työelämässä, samoin kuin kuntatyönantajat tekevät. Elinkeinoelämän keskusliitto edustaa yksityisiä toimialoja ja erilaisia yrityksiä Suomessa. EK:n tavoitteena on menestyvien yritysten Suomi. Yritykset kuuluvat omaan toimialaliittoon, joka on Elinkeinoelämän keskusliiton jäsen. Tällä hetkellä keskusliittoon kuuluu 27 jäsenliittoa. EK:n tavoitteena on parantaa yritys- ja elinkeinotoimintaa, ja helpottaa yritysten toimintaa Suomessa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Valtion työmarkkinalaitos toimii työnantaja- ja henkilöstöjohtamisen keskusyksikkönä Suomen valtiolla. Se edustaa työnantajaa neuvotteluissa ja niiden valmisteluissa, vastaa sopimuksien teosta, sekä ohjaa ja tukee työnantajatoimintaa. Valtion työmarkkinalaitoksen hoitoon kuuluu mm. heidän henkilöstöön liittyvä lainsäädäntö, sen valmistelu ja valtion henkilöstömenojen arviointi. (Valtionvarainministeriö 2013.)

Evangelis-luterilaisella kirkolla on Suomessa oma työmarkkinalaitos. Se toimii samoin edunvalvojana työmarkkinoilla, kuin edellä mainitut muut työntekijäkeskusjärjestöt. Kirkon työmarkkinalaitos on keskeinen tuki-, ja yhteistyöorganisaatio seurakunnissa. Se toimii omalla alallaan asiantuntijana työelämän asioissa. (Kirkon keskushallinto 2013.)

### **3. JÄRJESTÖ-, YHDISTYS- JA KANSALAISTOIMINTA**

Sivistyssanakirja SuomiSanakirja.fi (2013) määrittelee järjestön, yhdistyksen ja kansalaistoiminnan erot ja yhtäläisyydet seuraavasti:

*öJärjestö on henkilöiden tai yhteisöjen määrätarkoitusta varten perustama yhteenliittymä, organisaatio. esim. poliittinen järjestö. Yhdistys on*

*useiden henkilöiden pysyväksi tarkoitettu yhteenliittymä yhteisten tarkoitusten toteuttamista varten. Kansalaistoiminta on henkilön julkinen toiminta yhteiskunnassa, erilaisissa yhdistyksissä tai muissa vastaavissa.* (SuomiSanakirja 2013.)

Suomessa on käytössä molemmat sanat, yhdistys ja järjestö. Yhdistys on usein paikallinen seura, jota henkilöjäsenet pyörittävät ja vastaavat toiminnasta esim. yhdistyksen hallituksessa. Järjestö on usein valtakunnallinen kokonaisuus, jonka alla esim. yhdistykset ja alueelliset piirit toimivat. Liitto on useimmiten valtakunnallinen kattojärjestö, esimerkiksi Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto. (Harju 2003, 13.)

### **3.1 Järjestö- ja kansalaistoiminta**

Järjestötoiminta kuvataan toiminnaksi, jonka tarkoituksena on ajaa jäsentensä etuja sekä edistää jäsenten hyvinvointia. (Raninen ym. 2007, 193.) Aaro Harju kuvaa teoksessaan Yhteisellä asialla kansalaistoiminnan itsestään lähteväksi toiminnaksi, joka suuntautuu ulospäin. Kansalaistoimintaa tehdään kuitenkin yhdessä ja koko toimintaympäristön hyväksi. (Harju 2003, 10.) Nämä molemmat teokset puhuvat samasta asiasta, mutta hieman erilaisin tavoin. Järjestö- ja kansalaistoiminta on usein vapaaehtoistoimintaa.

Järjestötyössä on paljon haasteita tällä hetkellä. Suurin haasteista on varmasti aktiivisten jäsenten ikääntyminen. Uusia toimijoita pois jäävien tilalle tarvitaan, jotta järjestötyö selviää ja kehittyy tulevaisuudessakin. (Harju 2004, 12.) On ollut havaittavissa, että aiemmin hyvin toimineet käytänteet eivät enää toimi. Maailma muuttuu ja ammatityhdistysliikkeen pitäisi pysyä muutoksessa mukana. (Niemi-Saari 2012, 5.) Nykyään järjestötyön kanssa vapaa-ajasta on paljon muitakin kilpailijoita. Tämän vuoksi toimintaa pitäisi saada kehitettyä houkuttelevaksi ja mielekkääksi tekemiseksi. Yhä useammin ihminen haluaa saada järjestötyöstä itselleen konkreettisesti jotain hyötyä. Enää ei tehdä järjestötyötä vain siksi, että niin kuuluu tehdä. Nykyisin siitä haetaan elämyksiä ja erilaisia uusia kokemuksia myös itselleen. Yhä enemmän myös vaaditaan vapaaehtoistoimijoilta tietoja ja taitoja. Nyt ei välttämättä enää riitä, että tulee paikalle,

vaan pitää hallita paljon erilaisia asioita. Tämä voi aiheuttaa ihmisille sen, etteivät he halua osallistua. (Kujala 2010, 5.)

Järjestörakenteessakin on koettu muutoksia, ilmenee Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä tutkimuksessa 2009. Vuonna 2004 kun tutkimus aloitettiin, oli mukana 80 ammattiliittoa ja määrä oli vuoden 2009 lopussa vain 71. Tähän on syynä ammattiliittojen yhdentyminen ja isompien liittojen perustaminen. SAK:n ammattiliitot KTV, Valtion- ja erityispalvelujen ammattiliitto (VAL) ja Valtion yhteisjärjestö (VTY) perustivat vuonna 2005 Julkisten- ja hyvinvointialojen liiton (JHL). Mukaan tuli yhteisöjäseninä Vankilavirkailijoiden liitto, Tulliliitto ja Merivartijaliitto. Tässä liitossa oli jo perustamisvaiheessa 220 000 jäsentä, ja se oli heti Suomen suurin ammattiliitto. Myöhemmin myös aliupseeriliitto liittyi mukaan JHL:n yhteisöjäseneksi. (Ahtiainen 2011, 13614.) Vuonna 2010 perustettiin raideammattilaisten yhteisjärjestö, ja vuoden 2012 alusta alkaen rautatieläiset liittyivät JHL:n jäseniksi. (JHL 2013).

Kansalaistoiminnan kehittämisessä on paljon haasteita myös tulevaisuudessa. Toimintaa täytyy pystyä uudistamaan, jotta sillä olisi myös tulevaisuudessa mahdollisuus pysyä elossa ja kehittyä edelleen. Mikäli toiminta ei kehity ajan mukanaan tuomien vaatimusten kanssa, ei enää löydy toiminnalle jatkajia ja kiinnostus asioihin ja vaikuttamiseen loppuu. Järjestössä tai yhdistyksessä pitää olla selkeä visio tulevaisuudesta. Yhteinen näkemys myös siitä mihin suuntaan toimintaa halutaan viedä. Kun on visio hyvästä toiminnasta, johon mahtuu mukaan aate ja arvot, ja on mietitty käytettävissä olevat resurssit ja välineet, laaditaan strategia kuinka tämä kaikki toteutetaan. Kun suunnitelmat on tehty hyvin, on niiden toteuttaminen helpompaa. Usein järjestökenttä on hyvin hajallaan. Vaaditaan paljon yhteistyötä ja erilaisia keskusteluja ja mahdollisia neuvotteluja siitä minkälainen visio tulevaisuuden suhteen tehdään. Hyvä, toimiva visio vaatii yhteisiä näkemyksiä ja yhteisiä tiedostettuja toimenpiteitä, että kaikki mahdollinen voidaan tulevaisuuden eteen tehdä. (Harju 2003, 1396141.) JHL on linjannut uuden liittostrategian kausiksi 2012-2017. Liittostrategian suunnitteluun otettiin mukaan laajasti jäsenet ja yhteistyötahot. JHL:n visiona on olla ökökoava voima, joka nostaa hyvinvoinnin ammattilaiset arvoonsa. (JHL 2013.) Itsekin sain olla mukana suunnittelussa, kun kysyttiin nuorten ja opiskelijoiden mielipiteitä siitä, millaisena näemme ammattiliittomme viiden vuoden kuluttua.

Kansalaistoiminnan uudistamiseksi pitäisi ottaa huomioon paljon muuttunut toimintaympäristö, joka on muuttunut suuresti. Väki ikääntyy Suomessa nopeasti seuraavina vuosina. Työikäiset vähenevät ja työmarkkinoilta poistuu väkeä enemmän kuin sinne tulee. Myös kasvukeskusten ja maakuntien väliset erot kasvavat huomattavasti, yhä enemmän ihmiset siirtyvät maaseudulta kaupunkeihin ja nuoret jättävät syntymäpaikkansa, eivätkä palaa sinne opiskelujen jälkeenkään takaisin. (Harju 2003, 1426145.)

### 3.2 Yhdistystoiminta

Yhdistys on joukko ihmisiä, jotka ovat liittyneet yhteen saavuttaakseen yhdistyksen tavoitteet. (Raninen ym. 2007, 194.) Yhdistyksen toimintaa säätelee yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt. Niissä määrätään tiettyjä asioita yhdistyksen toiminnasta. On selvää, että jos joukko ihmisiä liittyy yhteen yhteisestä mielenkiinnon kohteesta, niin yhdistyksen tarkoituksena on silloin hoitaa tai kehittää tätä kyseistä toimintaa. JHL:n yhdistykset toimivat jäsenten palvelussuhteiden ja työolojen parantamiseksi. Yhdistykset myös edistävät jäsenten ammatillisia, oikeudellisia ja yhteiskunnallisia etuja ja oikeuksia. Yhdistyksen toimihenkilöt valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. (JHL 2013.)

Jäsenellä on tiettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia hänen liittyessä yhdistykseen. Kaikki JHL:n jäsenet kuuluvat tiettyyn paikallisyhdistykseen, joka määräytyy esim. työnantajan tai asuinkunnan mukaan. Moni ei kuitenkaan välttämättä tiedä kuuluvansa paikallisyhdistykseen, varsinkin jos aktiivista toimintaa ei paikallistasolla ole. Yhdistyslaissa on määritelty ja Kari Loimu (2010) kirjassaan *öYhdistystoiminnan käsikirja*ö, on luetellut jäsenen oikeudet. Jäsenellä on oikeus käyttää päätäntävaltaa, joka useimmiten tapahtuu yhdistyksen kokouksissa. Säännöissä mainitut jäseniä koskevia erityisehdot kuuluvat kaikille ja jäsenille on tarjottava samanlaiset edut. Jäseniä kohtaan toiminta pitää olla yhdenvertaista. Jos jäsen kokee tarpeelliseksi, on hänellä oikeus saada yhdistyksen kokous koolle. Mikäli ei sääntöjen mukaisia jäsenäänestyksiä ole pidetty, voi jäsen vaatia ne toteutettavaksi. Jäsenellä on myös oikeus pysyä jäsenenä, niin pitkään kuin täyttää jäsenyyteen vaaditut yhdistyksen määrittelemät ehdot, useimmiten siis maksaa jäsenmaksun. Henkilöllä on mahdollisuus päättää jäsenyytensä milloin haluaa, eikä sitä tarvitse erikseen perustella kenellekään. Kun yhdistys tarjoaa jäsenilleen tiettyjä palveluja, on jäsenmaksua vastaan henkilöllä oikeus saada näitä palveluja.

Ammattiliiton kohdalla puhutaan edunvalvonnasta ja siihen kiinteästi kuuluvista palveluista. Yhdistyksen jäsenen oikeuksiin kuuluu myös saada tietoja yhdistyksen asiakirjoista, ja halutessaan hän voi tutustua niihin. Näitä ovat esimerkiksi hänestä itsestään tiedossa olevat asiakirjat ja yleisten kokousten asiakirjat. Jäsenellä on oikeus tehdä aloitteita, velvollisuus tuoda ne ajoissa hallituksen tietoon, jotta asiat voidaan käsitellä kevät- tai syyskokouksessa. (Loimu 2010, 51656.) Näistä oikeuksista ei välttämättä kovin moni nuori ole selvillä. Tässä vaiheessa voi nostaa keskusteluun sen, kuinka moni nuori oikeasti tietää miten yhdistyksen toimintaan voidaan vaikuttaa.

Yhdistys järjestää kevät- ja syyskokouksen tai yhden vuosikokouksen vuoden aikana. Yhdistyksen säännöissä on myös päätetty kokouksen koollekutsumistapa, esim. lehti-ilmoitus tai henkilökohtainen kutsu. (JHL 2013.) Näistä yleisistä kokouksista ei välttämättä tule henkilökohtaista kutsua. Nuoren pitää todella perehtyä asiaan ja seurata esim. paikallislehden ilmoittelua, tietääkseen koska kokous on.

### **3.3 Ammattiliitto**

Ammattiliitto on järjestö, jonka ensisijainen tehtävä on edistää jäsenien asioita työhön liittyvissä asioissa. Ammattiliitto neuvottelee edustettavien jäsenten työaloille työehtosopimukset. Työehtosopimuksessa on määritelty mm. palkasta, työajasta, ylityöstä, sairauslomista, muista lomista maksettavat korvaukset ja muut vastaavat edut. Ammattiliiton tärkein tehtävä on jäsenten edunvalvonta, jolla turvataan jäsenten oikeudet työssä. Ammattiliittoon kuuluvalle on tarjolla myös työttömyysturva työttömyyden varalle, lisäksi ammattiliitto kouluttaa ja neuvoo jäseniään. Ammattiliitto tarjoaa myös tarvittaessa oikeudellista apua. Monella ammattiliitolla on myös neuvoteltuja jäsenetuja, esim. vakuutuksista tai matkoista. (SAK 2013. Haapalainen & Nikkilä 1999, 48.) Työelämä muuttuu ja elää koko ajan. Nykyään yhä enemmän siirrytään paikalliseen sopimiseen, joko työpaikoilla tai työnantajakohtaisesti. Näissäkin sopimuksissa on mukana ammattiliitto määrittelemässä sopimusten reunaehdoja. Näissäkään sopimuksissa ei saa sopia heikompia ehtoja kuin mitä on laissa määrätty tai työehtosopimuksella sovittu. (JHL 2013.)



### 3.4 Ammattiliiton tehtävät

Edunvalvonta on ammattiliiton ensisijainen tehtävä. Edunvalvonnalla tarkoitetaan ammattiliiton jäsenten toimeentulon parantamista, sillä taataan työsuhdeturva ja kehitetään työelämää. (JHL:n kovan tiedon vihko 2007, 17.)

Luottamusmies on työntekijöiden tarvittaessa vaalilla valitsema henkilö, joka edustaa tietyn ammattiryhmän työntekijöitä. Luottamusmies neuvottelee työntekijöitä koskevista asioista työnantajan edustajan kanssa. Luottamusmiehellä on tehostettu irtisanomissuoja. (Haapalainen & Nikkilä 1999, 50.) Luottamusmiehen yhtenä tehtävänä on toimia työyhteisössä kehittäjänä. Luottamusmies toimii viestinviejänä niin työntekijän kuin työnantajan välissä, unohtamatta paikallista ammattiyhdistystä. (Helin 2012, 1706171.)

Työsuojelutoiminta on kirjattu lakiin. Laissa on määritelty, että työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työoloja, jolla turvataan työntekijöiden työkyky. Lailla myös pyritään ehkäisemään ja torjumaan ammattitauteja, tai muita työstä johtuvia haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työsuojelun tarkoituksena on tehdä työpaikasta turvallinen, jotta työntekijät viihtyisivät työssään ja siellä olisi terveellistä työskennellä. Mikäli työpaikalla on yli kymmenen työntekijää, pitää sinne valita työsuojeluvaltuutettu ja hänelle varahenkilöt. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhdessä työnantajan kanssa. (Haapalainen & Nikkilä 1999, 53) Työnantajalla on vastuu työsuojelutoiminnasta. Työnantajan velvollisuus on suunnitella, mitoittaa ja toteuttaa toiminta niin, että työntekijät pystyvät toimimaan työssään ohjeiden mukaan. Työnantajan tehtäviin kuuluu selvittää mahdolliset vaarat ja arvioida ne. Lisäksi työnantajan on välittömästi puututtava huomattuihin epäkohtiin, sekä korjattava ne. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työntekijöillä on myös oma vastuunsa asiasta, heidän on noudatettava annettuja ohjeita. (JHL 2013.)

### 3.5 Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL) kuuluu yhtenä liittona Suomen ammattiliittojen keskusjärjestöön. JHL on Suomen suurin ammattiliitto, jossa on jäseniä 240 000. Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto perustettiin 2005, ja yhtenä mukaan liittyjänä oli KTV, kunta-alan ammattiliitto. Perustamisvaiheessa mukana olivat valtion ja erityis-

palvelujen ammattiliitto VAL ja Valtion yhteisjärjestö VTY. JHL:n yhteisöjäseniksi liiton perustamisvaiheessa tulivat Merivartioliitto MVL, Tulliliitto ja Vankilavirkkailijain liitto VVL. Aliupseeriliitto liittyi yhteisöjäseneksi 2008 ja rautatieläiset liittyivät jäseneksi 2012. (JHL 2013.)

JHL:n jäsenet työskentelevät valtiolla, kunnalla, kuntayhtymällä, seurakunnalla, niiden liikelaitoksilla tai yhtiöillä, yleishyödyllisten yhteisöjen, julkiselle sektorille palveluja tuottavien yritysten tai yhteisöjen palveluksessa tai muilla vastaavilla toimialoilla. JHL tekee yli 100 työ- ja virkaehtosopimusta ja jäsenistössä on noin 2500 eri ammattinimekettä. JHL:n jäsenistä naisia on n. 70 %. (JHL 2013.)

Kaakkois-Suomessa JHL:n jäseniä on 21 900 (6.8.2013). Näistä jäsenistä noin 15000 on työssäkäyviä, jäsenmaksunsa maksavia jäseniä. Muut ovat mm. eläkeläisiä ja opiskelijoita. Jäsenet jakautuvat alueella seuraavasti; kunnan työntekijöitä on n. 66 %, seurakunnan 2 %, valtiolla hieman alle 2 % ja yksityisellä sektorilla työskentelee n. 25 %. Tämän lisäksi alueella on paljon jäseniä joiden työnantajaa ei tiedetä. JHL:n jäsenmaksun voi maksaa myös itse, jolloin liittoon ei tarkennu työnantajan tiedot. Kaakkois-Suomen alueella aktiiveja luottamustehtävissä on noin 4 % maksavista jäsenistä. (Joutsalainen 2013.) Helinin (2012, 170) artikkelissa tämä luku on noin 8 %, ja se on pysynyt samana vuodesta 2005 vuoteen 2010.

Kaakkois-Suomessa on kaksi aluetoimistoa, Mikkelissä ja Lappeenrannassa. Palkattua henkilöstöä on aluepäällikön lisäksi neljä aluetoimitsijaa ja aluetoimistos sihteeri. Kaakkois-Suomen toiminta-alueella toimii 64 paikallisyhdistystä ja koko alueen kattava nuorisajaosto Kasaus. Kaakkois-Suomen alueeseen kuuluu Kymenlaakson-, Etelä-Karjalan- ja Etelä-Savon maakunnat. (JHL 2013.)

Kymen alueella (entinen Kymenlääni) on KTV tehnyt nuorten aktiivointiprojektin vuosina 1997-1998. Projektiryhmä kokoontui silloin 21 kertaa. Ryhmän tarkoituksena oli saada nuoret aktivoitumaan ja tuottaa konkreettisia toimenpide-ehdotuksia toiminnan kehittämiseen. (KTV:n Kymen alueen aktiivointiprojekti 1998, 2.) Omalla opinäytetyöllä haluan myös hieman pohtia sitä, onko mikään muuttunut ammattiliittoon kuuluvien nuorten näkemyksissä viidessätoista vuodessa.

### 3.6 Nuorisotutkimus ammattiyhdistyksessä

Nuorisotutkimus on tutkimuksen alana aika uusi, vasta 1950-luvulla on ruvettu tutki-  
maan nuoria. Nuorten määrittely niin ikään on ollut hyvin haastavaa. Ikähaitari on  
ollut hyvin laaja, joskus kaikki alle 21-vuotiaat ovat määritelty nuoriksi, 70-luvun  
lopulla puhuttiin 13618-vuotiaista nuorina. (Holvas ym. 1997, 2-3.) Nykyään Suomen  
lainsäädäntö ja nuorisolain toinen pykälä määrittelee nuoreksi alle 29-vuotiaan henki-  
lön (Nuorisolaki 72/2006). JHL:n valtakunnallinen suositus nuorten ikärajaista nuori-  
sotoimintaan on kolmekymmentä, mutta alueilla jossa aktiivisia nuoria on vähemmän  
ja alueet ovat isoja, on ikärajaksi asetettu 35v. Tästäkin ollaan tarpeen mukaan valmiita  
joustamaan, aina tilanteen mukaan. (JHL 2013.)

Ammattiyhdistystoiminnasta on paljon erilaisia tutkimuksia. Suurin osa niistä on joko  
yksittäisen keskusjärjestön tai ammattiliiton tekemä. SAK julkaisee vuosittain useita  
erilaisia tutkimuksia. Vuonna 2005 on ilmestynyt Merike Ottossonin tekemä järjestö-  
tutkimus nuoresta ammattiyhdistysjäsenestä. Kyselyyn vastasi 708 alle 30-vuotiaasta  
ammattiyhdistysten jäsentä. Omassa tutkimuksessa Ottosson (2005) vertaa vastauksia  
Tero Mamian tekemään öNuori työntekijä ja ay -liike tutkimukseen. Muutokset eivät  
olleet suuria viidessä vuodessa. Näissä molemmissa todettiin suurimman syyn liittymiseen  
olevan työttömyysturva. Molemmissa tutkimuksissa myös todettiin, että tiedo-  
tustoiminta ei tavoita nuoria yhtä hyvin kuin vanhempia (yli 45-vuotiaita) jäseniä.  
Syytä tähän tiedotustoiminnan näkyvyyteen ja näkymättömyyteen ei kuitenkaan osattu  
kertoa. Ottossonin (2005) tutkimuksessa yhdistyksen kokouksiin oli osallistunut vii-  
meisen vuoden aikana 12 % vastaajista. Keskimäärin ammattiyhdistysten toimintaan  
oli viimeisen vuoden aikana osallistunut 10 % vastaajista. Samassa tilastossa 14 %  
nuorista kertoo, ettei tiedä onko työpaikalla luottamusmiestä. Tutkimukseen vastan-  
neista 20 % työpaikalla ei ole luottamusmiestä ollenkaan. (Ottosson 2005, 9, 14, 19,  
63.)

Ammattiyhdistystoiminnasta ja siitä mikä sinne ihmisiä motivoi, on Emilia Tolonen  
tehnyt gradun vuonna 2011. Tässä tutkimuksessa on keskitytty ammattiliittojen jäsen-  
ten rekrytointiin, ja samalla taustoitettu hieman ammattiyhdistyksen roolia yhteiskun-  
nassa. Tutkimus keskittyy Palvelualojen ammattiliitto PAM:iin, mutta sieltä voi nos-  
taa esiin nuorten osallistumisaktiivisuuden. Alle 30-vuotiaista lähes 70 % ilmoitti,  
ettei ole mukana ammattiyhdistystoiminnassa. (Tolonen 2011, 65.)

Vuonna 2012 on ilmestynyt Pertti Paajasen (2012) opinnäytetyö *Askelmerkkejä ammattiliittoon*. Tässä opinnäytteessä tutkittiin JHL:n opiskelijajäseniä ja heidän näkemyksiä ammattiliitosta. Tutkimuksessa käy ilmi, että koulutustasolla ja kiinnostuksella ammattiliiton tehtävien hoitamiseen on selkeä yhteys. Korkeammin koulutetut ovat keskimäärin kiinnostuneempia tehtävien hoidosta. Tutkimuksessa tulee esiin nuorien kiinnostus kevyitä tehtäviä kohtaan. Kokoukset ja perinteiset järjestötehtävien rutiinit eivät nuoria kiinnosta. (Paajanen 2012, 74, 83.)

Helve (2002) kirjoittaa kirjassaan siitä, kuinka vanhempien arvot siirtyvät usein myös nuorelle. Nuoren arvomaailmaan vaikuttaa paljon hänen sosiaalinen ympäristö ja sitä kautta jos vanhemmat ovat olleet kiinnostuneita ay-toiminnasta, on se luonnollista myös nuorille. Hän myös toteaa, koulutuksen ja sukupuolen vaikuttavan lisäksi nuoren arvoihin ja maailmankatsomukseen. Arvomaailmassa ei kuitenkaan tapahdu suuria muutoksia nuorten aikuistuesssa. (Helve 2002, 2206221.) Kuitenkin yllä mainitussa Paajasen (2012) tutkimuksessa käy ilmi, että ammattiyhdistykseen liittymiseen ei vai- kuta juuri lainkaan vanhempien asenne ammattiyhdistykseen. (Paajanen 2012, 57.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee nuorisotutkimusta. Tähän kohdejoukkoon kuuluu 12-28-vuotiaat, ja se käsittelee ensisijaisesti nuorisotyötä ja ö politiikkaa. Nuorisotutkimuksessa tutkitaan mm. nuorten kuluttamistottumuksia, syrjäytymistä ja nuoriso- työn laatua. Lisäksi Suomessa toimii mm. Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusseu- ran tarkoituksena on kehittää tutkijoiden, erilaisten laitosten ja koulujen, sekä nuorten kanssa työskentelevien henkilöiden yhteistyötä ja yhteistoimintaa. (Opetus- ja kulttuu- riministeriö 2013.)

### **3.7 Nuoren vaikuttamismahdollisuudet ammattiyhdistyksessä**

Vaikuttaminen itsessään on hyvin laaja käsite. Ihminen voi vaikuttaa hyvin moneen omaa elämäänsä koskevaan asiaan omilla päätöksillään. Erilaisia tapoja vaikuttaa omaan elinympäristöön ja omaan elämään, ovat äänestäminen vaaleissa ja toimiminen erilaisissa luottamustoimissa omassa kotikunnassa. Kansanvalta.fi - vaikuttajan tietopankki (2007) sivuilla on esitelty muita vaikuttamisen muotoja. Arjen valinnoilla, osallistumalla julkiseen keskusteluun, järjestäytymällä ryhmäksi, osallistumalla pää-

töksentekoon ja opiskelemalla kansalaistaitoja voi vaikuttaa hyvinkin paljon omaan elämäänsä. (Vaikuttajan tietopankki 2007.) Tässä tutkimuksessa halusin tuoda esille kysymyksen, tietävätkö nuoret miten heidän pitäisi toimia, jotta he voisivat vaikuttaa.

Nykyään löytyy paljon erilaisia ohjeita ja neuvoja siihen miten nuorikin voi omiin asioihin vaikuttaa. Erilaisia vaikuttamiskanavia on internetin yleistymisen myötä tullut paljon lisää, mm. Allianssin Valtikka-sivusto ja Lasten ja nuorten foorumi. Lisäksi monella kunnalla on olemassa nuorisovaltuustoja ja erilaisia aloitekanavia. (Opetushallitus 2013.) Tällaisilla vaihtoehtoilla lisätään nuorten kuulemistä ja mahdollisuus osallistua paikalliseen ja alueelliseen nuorisotyöhön ja ö politiikkaan, kuten nuorisolaki velvoittaa kuntia tekemään. (Nuorisolaki 72/2006.)

## **5. OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa kehitettäessä ammattiliiton alueellista toimintaa. Tämän hetken aktiivit ikääntyvät, ja uusia toimijoita tarvitaan joukkoon mukaan. Tällä tutkimuksella selvitetään sitä, mitä tulevaisuus voisi olla ja millälaisella toiminnalla nuoria voidaan aktivoida toimintaan mukaan. Tavoitteena on tuottaa paikallisyhdistyksille tietoa nuorista ja heidän toiveistaan. Halusin selvittää nuorten vaikuttamismahdollisuuksia oman paikallisyhdistyksen toimintoihin. Ensin selvitin, tietääkö nuori oman yhdistyksensä ja osaako hän sanoa kuinka pystyy vaikuttamaan yhdistyksen asioihin. Kysyin myös, mihin asioihin hän on pystynyt vaikuttamaan ja mihin asioihin olisi mahdollisesti halunnut olla vaikuttamassa.

Tutkimusongelmiksi nostin tässä tutkimuksessa esiin seuraavat asiat.

1. Miten nuori määrittelee edunvalvonnan? Miten nuoret kokevat ammattiliiton onnistuneen edunvalvonnassa?
2. Tietääkö nuori kuinka voi vaikuttaa paikallisyhdistyksen asioihin? Onko nuori voinut vaikuttaa asioihin?
3. Millaisia toiveita Kaakkois-Suomen alueen JHL:n alle 30-vuotiaalla jäsenillä on ammattiliiton toiminnan suhteen?
4. Millaisia kehittämistarpeita nuoret nostavat esiin?

Ammattiliittojen välillä on kuitenkin kilpailua jäsenistä. Mietin kuinka nuori saataisiin esim. opiskeluaikana kiinnittymään tiettyyn ammattiliittoon ja paikalliseen toimintaan. Mitä pitää tarjota, että näin käy? Uskon, että monelle nuorella sana edunvalvonta ei kerro mitään. Moni kuuluu ammattiliittoon ihan muista syistä, kuin hyvän edunvalvonnan vuoksi. Edunvalvonta on ensisijainen asia ammattiliiton toiminnassa.

Tutkimuksessa kysytään nuorilta halukkuutta osallistua yhdistystoimintaan, ja syitä siihen miksi ei halua osallistua. Selvitetään myös niitä syitä, miksi nuori ei lähde toimintaan mukaan. Lähes joka kaupungissa ja kunnassa on oma JHL:n yhdistys. Kaakkois-Suomen alueella toimii yksi alueellinen nuorisajaosto. Sen tapahtumat pyritään järjestämään alueen eripuolilla tasapuolisuuden nimissä. Alueen laajuus asettaa nuorten omalle jaostotoiminnalle lisähaastetta välimatkojen takia. Tutkimuksessa kysytään nuorten omia kokemuksia siitä ovatko he kokeneet iän olleen este toiminnalle, tai onko siitä ollut hyötyä nuorelle itselleen tulevaisuuden suunnittelussa.

Ennen kyselyn lähettämistä suurimmat odotukset painottuivat kehittämistarpeisiin ja nuorten vastauksiin niistä. En tiedä, kuinka moni nuori tietää mitä kaikkea oma yhdistys tarjoaa. Sen takia tässä vaiheessa toivoisin, että nuoret saisivat oman alueensa yhdistykset heräämään ja kehittämään toimintaa myös paikallistasolla. Mitä lähempänä toiminta järjestetään, usein sitä helpompi on lähteä mukaan. Tutkimuksella toivon, herättäväni keskustelua siitä minkälaista toimintaa alueella tarjotaan sekä nuorille että vanhoille jäsenille.

## **6. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Kyselylomaketta tehtiin yhdessä aluetoimistosta nimetyn opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Tämä siksi, että tutkimus pystyisi vastaamaan mahdollisimman moneen heitä kiinnostavaan kysymykseen, ja toisi esiin niitä mielipiteitä joita oikeasti toiminnan suunnittelussa tarvitaan. Kyselylomake (LIITE 1.) siirrettiin webropol-palvelimelle, josta se oli helppo lähettää eteenpäin. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut, ettei olisi saanut sivustoa auki. Tutkimussivustolta kuitenkin näki, että kyselylomake oli avattu useammin kuin siihen oli vastattu. Kyselyyn meni aikaa noin 10 minuuttia. Mietin, koettiinko kysely liian pitkäksi ja jätettiin siksi kesken. Testasin kyselyä joitakin kertoja

sellaisilla nuorilla, joilla ei ole aktiivista kosketuspintaa ammattiliiton suhteen, ja kyselyä ei koettu liian vaikeaksi. Ison osan kysymyksistä pystyi tarvittaessa ohittamaan. Toivoin saavani reilua ja aktiivista palautetta nuorilta, jotta vastauksista saisi koostettua sellaisen paketin, jolla vanhemmat aktiivit heräävät tämän päivän asioihin.

## **6.1 Tutkimusmenetelmä**

Käytin kvantitaavista kyselytutkimusta opinnäytetyössäni. Kyseessä on ns. survey-tutkimus, jossa on valmiiksi vastausvaihtoehdot kysymyksiin. Myös jäsenten omille mielipiteille jätin vastaustilaa. Kaikkiin kysymyksiin ei ole järkevää tarjota valmiita vastausvaihtoehtoja (Hirsjärvi ym. 2001. 129). Valitsin sähköisen tutkimuskyselyn, että tavoittaisin laajalla alueella olevat nuoret. Otantaan otettiin mukaan JHL:n Kaakkois-Suomen alle 30v. jäsenet, joilla oli järjestelmässä tieto sähköpostiosoitteesta. Tähän päädyttiin sen vuoksi, ettei tutkimus olisi työllistänyt liikaa aluetoimistosihteeriä, ja tuonut ylimääräisiä kuluja esimerkiksi postittamisen vuoksi. Alueella oli maaliskuussa 2013 n. 1100 alle 30v. jäsentä (Joutsalainen 2013).

## **6.2 Tutkimuksen toteutus**

Jäseniä lähestyttiin webropol-kyselyn kautta, joka lähetettiin aluetoimiston aluetoimistosihteerin puolesta nuorille. Tämä tehtiin tietosuojan säilymisen vuoksi. Kyselylomake lähetettiin 912 nuorelle 6.3.2013. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa, ja viimeinen mahdollinen vastauspäivä oli 20.3.2013. Muistutus viesti lähetettiin 15.3.2013. Tällöin oli sähköpostilistalla jo uusia, tällä välillä liittyneitä jäseniä, joten muistutusviestejä lähti enemmän kuin alussa. Tähän viestiin liitettiin tiedote, että sen voi mahdollisesti saada ensimmäisen kerran vasta nyt, jos on juuri liittynyt. Ensimmäisellä kerralla tavoittamattomia henkilöitä oli 46, joilta sähköposti palautui takaisin. Kaiken kaikkiaan kyselylomakkeen sai 885 henkilöä.

## **6.3 Tutkimuksen vastaukset ja niiden käsittely**

Vastauksia kyselyyn saatiin 70 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 7,9 %. Vastauksia olisin toivonut saavani enemmän. Kuitenkin koko kohdejoukko oli edustettuna

vastauksissa. Osallistujien kesken arvottiin ammattiliiton tuotteita. Jälkikäteen ajatellen mukana olisi voinut olla jokin erityisen tavoiteltava palkinto, joka olisi houkuttellut vastaamaan.

Käsittelin vastaukset pääosin webropol-palvelimen kautta, sen käytön monipuolisuuden vuoksi. Joitakin kysymyksiä erittelin vastaajien mukaan, esim. ikäjakauma tai sukupuoli. Käytin näissä erittelyissä ristiintaulukointia vähäisessä määrässä, esimerkiksi onko työmarkkinatilanteella ja sukupuolella minkälaista vaikutusta osallistumiseen paikallisyhdistyksessä.

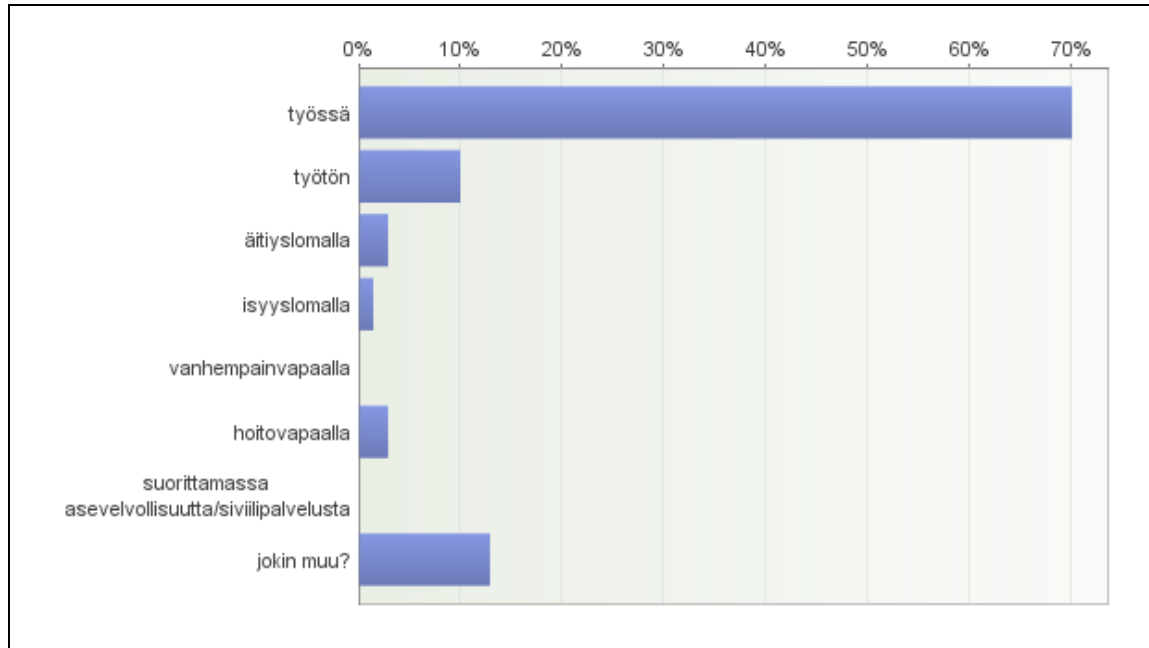
## **7. TUTKIMUSTULOKSET**

Tutkimukseen vastasi 70 henkilöä. Näistä 78,6 % oli naisia ja 21,4 % miehiä. Tällainen jako on aika lähellä JHL:n todellista sukupuolijakaumaa. JHL:n jäsenistä noin 70 % on naisia ja noin 30 % miehiä (JHL 2013). Kysely lähetettiin 18-30-vuotiaille ja vastauksia löytyi kaikista muista ikäryhmistä, paitsi 18-vuotiaista ja 22-vuotiaista. Suurin vastausmäärä oli 26-vuotiaiden kohdalla, heitä oli 13. Kaikki tutkimukseen vastanneet olivat suorittaneet vähintään toisen asteen tutkinnon. Tutkimukseen vastanneista miehistä ei kenelläkään ollut ammattikorkeakoulututkintoa, mutta kaikilla oli vakituinen työsuhde.

### **7.1 Työtilanne ja työsuhteen kesto**

Työssä käyviä vastanneista oli 70 %, ja työttömiä 10 %. Erilaisilla vanhempainvapailta oli 7 % vastanneista. (Taulukko 1.) Viimeiseen ryhmään kuuluvat henkilöt olivat opiskelijoita tai lomautettuna työstään.



**TAULUKKO 1. Nuorten työmarkkinatilanne**

Nykyisen työsuhteen kesto oli monella vastaajalla (n=57) hyvin lyhyt, alle 1v. Kokonaisuudessaan näilläkin vastanneilla oli paljon työkokemusta. Työkokemuksen määrä on kertynyt nuorille pätkätöiden merkeissä. Tutkimukseen osallistuneiden nuorten (n=65) työkokemuksen keski-arvoksi muodostui 4,3 vuotta.

Nuorten työsuhteiden kesto ja työkokemuksen määrä kertoo jotain tämän päivän pätkä-, silppu-, ja projektitöiden määrästä. Tutkimuksessa ei kysytty sitä, onko nuori mahdollisesti omasta vapaasta tahdostaan tehnyt lyhyitä työ sopimuksia. Hyttisen (2008) pro gradu työssä tuli esille tämä määrä-aikaisuus ja sen vaikutukset. Määräaikaaisuus koettiin useimmiten negatiivisena, eikä tällöin ole yhtä helppo sitoutua toimintaan, joka vaatii pitkäkestoista jatkumoa. (Hyttinen 2008, 79.)

Tutkimukseen vastanneista 42,8 % oli vakituksessa työsuhteessa. Määrä-aikaisia työsuhteita oli huomattavan monella vastanneista, heitä oli 38,5 %. Tämä on huomattavan suuri määrä verrattuna valtakunnalliseen tasoon. Tilastokeskuksen mukaan määräaikaista työsuhteita oli vuonna 2010 hieman yli 15 % 15-74-vuotiailla henkilöillä (Tilastokeskus 2013). Tutkimukseen osallistuneista 18,5 % oli ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Vastanneista naisista 35,7 % oli määräaikaaisessa työsuhteessa (n=55). Miehistä vain 2,8 % oli määräaikainen työsuhde (n=15). Tilastokeskuksen vuoden 2011 työvoimatutkimuksesta käy ilmi, että määräaikaaisuus on yleisempää naisilla kun

miehillä. Palkansaajista määräaikaista on 16 %. Naisten osuus määräaikaista palkansaajista on 19 %, kun taas miesten osuus on 13 %. (Tilastokeskus 2011.)

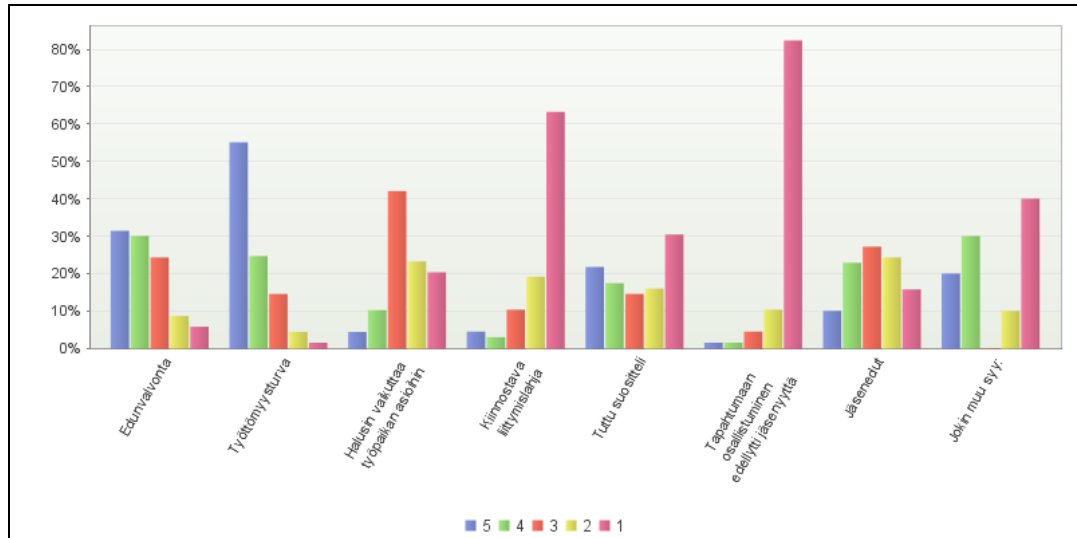
## 7.2 Työnantajat

Työnantajista kunta oli suurin. Kyselyyn vastanneista (n=70) 37,1 % työskenteli kunnassa. Yksityisellä sektorilla työskentelevien määrä oli korkeampi kuin JHL:ssa yleensä. Tutkimukseen vastanneista yksityisellä sektorilla työskenteli peräti 25,7 %. Kaakkois-Suomen alueella JHL:n jäsenistä noin 20 % työskentelee yksityisellä sektorilla. Tarkkaa lukua tähän ei saa, koska osa alueen jäsenistä ei ole ilmoittanut työnantajansa ja maksavat jäsenmaksun itse. (Joutsalainen 2013.) Vastanneista 7,1 % työskenteli valtiolla.

## 7.3 Jäsenyys

Ammattiliittoon liittymiseen suurimmat syyt olivat työttömyysturva ja edunvalvonta. Työttömyysturva oli suurin syy yli puolella vastanneista. Myös jäsenedut ja tutun suosittelu olivat iso syy. Paljon puhutut liittymislahjat eivät nousseet niin suureen suosioon kuin itselläni olettamus aiemmin oli. (Taulukko 2.) Vastausvaihtoehdot olivat viidestä yhteen. Viisi vaikutti paljon ja yhdellä ei ollut lainkaan merkitystä. Taulukossa vasemmassa reunassa oleva sininen palkki on numero viisi, ja se vaikutti liittymiseen paljon. Toisessa reunassa oleva pinkki oli numero yksi, ja sillä ei ollut lainkaan vaikutusta liittymiseen. Tutkimukseen vastanneet olivat vastanneet kohtaan jokin muu syy seuraavaa:

*öYleisin ammattiyhdistys omalla työpaikalla!ö*

**TAULUKKO 2. Syyt ammattiyhdistykseen liittymiseen.**

Lähes puolet jäsenyyden keston vastanneista, 49,2 % (n=69) on ollut jäsen 1-3v.

28,9 % on ollut jäsen 4-7 vuotta ja alle vuosi sitten jäseneksi liittyneitä oli 18,8 %. Yli kahdeksan vuotta jäsenenä olleita oli 2,9 %.

#### 7.4 Paikallisyhdistys

Paikallisyhdistys on lähinnä jäsentä, ja sen toiminta pitäisi olla jäsenelle itsestään selvyyttä. Tähän kyselyyn vastanneista (n=70) 67,14 % tiesi oman paikallisyhdistyksen nimen tai numeron. 43,86 % ei kuitenkaan tätä tiennyt. Naisista (n=55) oman paikallisyhdistyksen tiesi 63,6 % ja 36,3 % ei tiennyt. Miehistä vastaavat luvut ovat (n=15) 80 % tiesi omansa paikallisyhdistyksen ja 20 % ei osannut sanoa.

Paikallisyhdistyksen hallituksessa oli aktiivina mukana 11,4 % vastanneista (n=70). Lisäksi luottamusmiehenä, työsuojelun varavaltuutettuna, työsuojeluasiamiehenä ja paikallisyhdistyksen muissa tehtävissä toimi muutama prosentti vastaajista. JHL:ssä sama henkilö voi toimia useassa eri tehtävässä, joten tässäkin tutkimuksessa voi olla niin, että samat henkilöt löytyvät niin hallituksesta kuin luottamusmiestehtävistä.

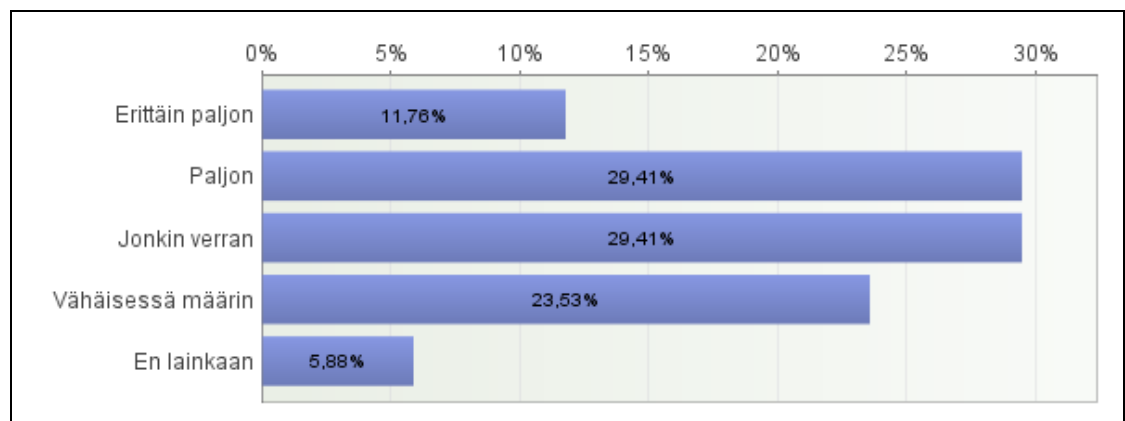
Paikallisyhdistyksen aktiivit saivat kertoa kokemuksia tehtävien hoidosta. Kokemukset koettiin pääosin positiivisiksi ja yhdistyksen henkilöt mukaviksi ja yhteistyökykyisiksi. Kuitenkin myös negatiivista palautetta tuli.

*öJos nuoria olisi ollut hallituksessa enemmänkin, toiminta olisi varmasti muuttunut nuorten kannalta kiinnostavaksi. Välillä tuntui että vanhat jarruttivat menoa, ja kun näin tehtiin vuonna 80, se pitää tehdä edelleenkin näinö.*

*öNuorten toimintaa olisi haluttu tukea, mutta yksin toimiessa eivät aika ja motivaatio riitä.ö*

Aktiivit kertoivat myös siitä ovatko he saaneet tarpeeksi ohjeita toimintaan (taulukko 3.) ja onko heitä ohjeistettu toimimaan jotenkin muuten kuin olisivat halunneet toimia. Huomionarvoista on, että melkein 6 % on kokenut, ettei ole saanut minkäänlaista ohjeistusta paikallisyhdistyksen toimintaan.

**TAULUKKO 3. Aktiivien kokemukset saaduista ohjeiden määrästä (n=17)**



Paikallisyhdistyksen toiminnassa 62,5 % aktiiveista (n=16) oli sitä mieltä että heitä ei ollut ohjeistettu toimimaan omien mielipiteiden vastaisesti. 31,2 % oli sitä mieltä, että joskus oli ohjeistettu toimimaan miten ei olisi halunnut toimia.

Kyselyyn vastanneet aktiivit (n=16) kokivat paikallisyhdistyksen toiminnassa että iästä on 43,7 % mukaan ollut jonkin verran hyötyä. 12,5 % mielestä iästä on ollut paljon hyötyä ja 18,7 % mielestä iästä ei ole ollut hyötyä tai vain vähäisessä määrässä hyötyä. Perusteluiksi iän hyödyistä mainittiin mm.

*öNäkökulmaa uudesta, nuoremmasta suunnasta.ö*

Iän haitoista puhuttaessa 76,4 % ei ollut kokenut ikäänsä haitaksi aktiivitoiminnassa (n=16). 11,7 % kuitenkin koki iästä olleen paljon haittaa paikallisyhdistyksen toiminnassa. Tätä perusteltiin esimerkiksi näin.

*öAluksi minua ei meinattu ottaa hallituksen kokouksissa vakavasti ja koin ikärasismia.ö*

Paikallisyhdistyksen toimintaan halukkaita osallistumaan oli 34,3 % vastanneista (n=67). 65,6 % ei ole kiinnostunut paikallisyhdistyksen toimintaan osallistumisesta. Avoimella kysymyksellä vastaajat saivat kertoa millaisella toiminnalla he olisivat valmiita lähtemään mukaan.

*öMahdollinen osallistuminen paikallisyhdistyksen toimintaan ehkä kiinnostaisi, mutta olen ollut pelkästään alle kaksivuotisisissa työsuhteissa joten en tiedä millä tapaa osaisin olla toiminnassa mukana.ö*

*öJos joku kysyisi, nuorille suunnattu oma toiminta, ei kokouksia.ö*

*öHyvällä tiedotuksella varustettu, avoin toiminta kiinnostaa. Mielenkiintoiset tapahtumat (konsertti, teatteri, matkat) ja asiantuntijaluennot/tiedotusillat.ö*

Vastaajat saivat samoin avoimella kysymyksellä kertoa, miksi he eivät halua osallistua toimintaan tällä hetkellä.

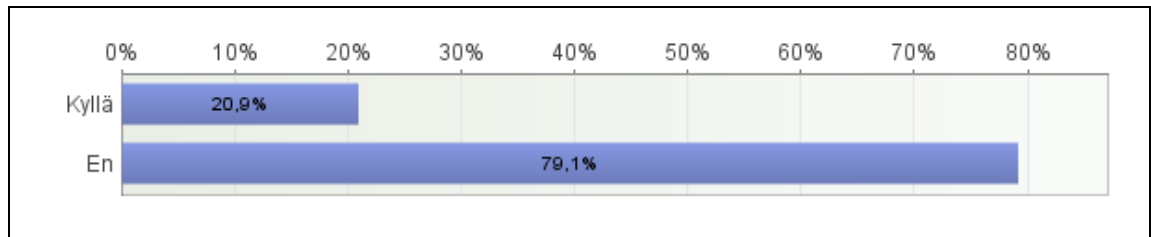
*öEn tiedä toiminnasta paljoakaan, joten en edes oikeastaan tiedä kuinka osallistua. En ole kiinnostunut mistään valtuusto hommista.ö*

*öEn usko, että minusta olisi mitään hyötyä. Ei ole kokemusta oikein minkäänlaisesta yhdistystoiminnasta.ö*

*öMinulla ei ole tietoa paikallisyhdistyksen toiminnasta /mahdollisuudesta olla heidän kanssaan tekemisissä.ö*

Tutkimuksessa kysyttiin nuorilta halua vaikuttaa paikallisyhdistyksen asioihin ja toimintaan (taulukko 4). Lisäksi kysyttiin, tietääkö nuori kuinka näihin asioihin voi vaikuttaa.

**TAULUKKO 4. Jäsen on päässyt vaikuttamaan paikallisyhdistyksen asioihin (n=67)**



Vastauksissa todettiin, että on vaikutettu paikallisyhdistyksen toimintaan mm. äänestämällä vaaleissa ja enemmän olisi haluttu vaikuttaa nuoria koskeviin asioihin. Lisäksi avoimena palautteena oli

*öVuosikokoukseen ja pikkujouluihin voisin osallistua jos joku viitsisi ilmoittaa koska ne ovat. Minulle ei jaeta paikallislehteä tai mainoksia joten en seuraa seurapalstaa, yhdistyksen kotisivuillakaan ei mitään tietoa (paitsi toissavuoden tapahtumia). Ei luulisi nykyään olevan hankalaa laittaa vaikka s-postia tällaisista tapahtumista?ö*

Kysyttäessä nuorilta onko heillä tietoa kuinka paikallisyhdistyksen toimintaan vaikutetaan, vastauksista kävi ilmi, että vastaajista 62,8 % ei tiedä kuinka paikallisyhdistysten toimintaan voi vaikuttaa (n=70).

Tämän päivän elämää niin vapaa-ajalla kuin työssä seuraa tietty kiire ja hektisyys. Vuoden 2012 työolobarometrissä (Lyly-Yrjänäinen) todettiin työelämän kiireen ja työtahdin lisääntyneen (Lyly-Yrjänäinen 2013, 74). Työelämän kiireisyyden jälkeen ei nuorikaan välttämättä jaksaa lähteä illaksi kokoukseen ja vaikuttamaan sitä kautta asioihin enää muualla. Tutkimuksessa kysyin nuorilta syitä myös siihen, miksi he eivät ole toiminnassa mukana. Nuorten vastauksista nousi esiin se, ettei kiinnostusta, ei ole aikaa, eikä halua lähteä yksin. Lisäksi mainittiin, ettei tiedä missä toimintaa järjestetään ja ei halua matkustaa kauaksi. Työn ja perheen yhteensovittamisen jälkeen ei välttämättä enää jaksaa mitään muuta. Tämä sama asia nousi esiin Paajasen (2012) tut-

kimuksessa, nuoret toivoivat kevyitä tapahtumia lähellä. Lisäksi nuoret eivät olleet kiinnostuneita kokouksissa istumisesta. (Paajanen 2012, 83.) Tutkimukseen osallistuneista n. 65 % ei ollut mukana paikallisyhdistyksen toiminnassa. Tolosen (2011) gradussa vastaava luku oli 70 % (Tolonen 2011, 65). Iso osa ikäluokasta ei siis osallistu paikallisyhdistyksen toimintaan. Uskoisin tähän ikäluokkaan mahtuvan paljon nuoria jotka perustavat perhettä, pyrkivät vasta työmarkkinoille ja elävät niitä vuosia jolloin on paljon tehtävää muutoinkin. Tämä on huomattava asia suunniteltaessa toimintaa. Nuoret eivät välttämättä halua sitoutua useammaksi vuodeksi esim. hallituksen työskentelyyn, mutta yksittäisiin tapahtumiin he mielellään voisivat osallistua. Lisäksi toiminnassa ja tapahtumissa pitäisi huolehtia myös perheenjäsenistä ja heidän mahdollisesta osallistumisesta.

JHL:n yhdistystoiminnasta on yritetty tehdä pitkäjänteistä toimintaa, ja kehittää sitä. Tämän takia hallituksen jäsenten toimikausi on kaksi vuotta, jotta toimintaan keritään sitoutumaan. Samalla voisi tuoda esiin tämän määräaikaisten työsuhteiden määrän. Koska nuorilla on paljon määräaikaisia työsuhteita, ei oikein voi olettaa, että he kiinnittyisivät mihinkään toimintaan pitkäksi ajaksi koska tulevaisuudesta ei voi tietää. Tutkimukseen vastanneista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä kaikki olisivat halukkaita osallistumaan paikallisyhdistyksen toimintaan. Tämä asia pitäisi huomioida myös toiminnan suunnittelussa ja mahdollistaa myös näiden jäsenten esimerkiksi kevyempi osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuus. Tässä olisikin yhdistysten hallitusten hyvä miettiä mahdollisia erilaisia jaoksia tai muita vastaavia toimielimiä joihin ei olisi välttämätöntä sitoutua koko kahdeksi vuodeksi. Lyhyempikin aika riittäisi ja pääsisi silti osaltaan vaikuttamaan yhdistyksen toimintaan. Tällä tavoin voitaisiin saada lisää aktiiveja esim. erilaisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin missä ylimääräiset kädet eivät koskaan olisi turhat. Tämän seikan huomioiminen ja kehittäminen olisi tulevaisuudessa erittäin tärkeää.

## **7.5 Luottamusmies- ja työsuojelutoiminta**

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin kertomaan avoimella kysymyksellä mitä edunvalvonta heille tarkoittaa.

*öJos työnantaja kohtelee väärin, niin uskon että liitto on takanani.ö*

*öLuottamusmies- ja työsuojelutoiminta. Työtaistelutoiminta sekä lakimiespalvelut riitatilanteissa.ö*

*öEn osaa sanoa.ö*

Tutkimukseen osallistuneista 51,8 % työpaikalla on luottamusmies (n=61). 21,3 % vastanneista ei tiennyt onko heidän työpaikalla luottamusmiestä. Vain työssäkäyvät nuoret olivat tarvinneet luottamusmiehen apua. Vakituksessa työsuhteessa vastaajista oli 42,8 % (n=70). Näistä vakituksessa työsuhteessa olevista 56,6 % tiesi mistä tavoittaa luottamusmiehen ja 20 % ei tiennyt. Näissä henkilöistä jotka olivat vakituksessa työsuhteessa 23,3 % oli tarvinnut luottamusmiehen apua ja 53,3 % ei ollut. Vastanneista vain kaksi koki, ettei ollut saanut tarvitsemaansa apua luottamusmieheltä. Kyseeseen vastanneista 38,5 % oli määräaikainen työsuhde. Näistä henkilöistä 62,9 % tiesi mistä tavoittaa luottamusmiehen ja 29,6 % ei tiennyt. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä kaksi oli tarvinnut luottamusmiehen apua, ja saanut tarvitsemansa avun.

Edunvalvonta on ammattiliiton ensisijainen tehtävä. Silti moni nuori ei osannut määrittellä mitä tarkoittaa edunvalvonta, mikä on huolestuttavaa. Tutkimukseen vastanneista yli 20 % ei osannut sanoa, onko työpaikalla luottamusmiestä. Henkilöistä, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tämä prosenttiluku oli myös 20 %. Oletin, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhde antaisi hieman vahvemman tiedon työntekijälle.

Tutkimukseen vastanneet nuoret olivat tarvinneet työsuojeluvaltuutetun apua vähän. Moni kyllä tiesi mistä kyseisen henkilön tavoittaa. Vastanneista 66,6 % tiesi mistä tavoittaa työsuojeluvaltuutetun ja 33,3 % ei tiennyt (n=63). Vain 7,1 % (n=65) oli tarvinnut työsuojeluvaltuutetun apua, ja kaikki tarvinneet olivat myös saaneet tarvitsemansa avun. Pohdin työnantajan roolia työsuojelutoiminnassa. Työnantaja on vastuussa työsuojelutoiminnasta. Tiedotetaanko asiasta tarpeeksi ja tuodaanko sitä työntekijöille riittävästi tietoon, miksi tällainen henkilö on valittu ja mikä on hänen tehtävänsä kunnassa.

Avoimella kysymyksellä etsittiin toiveita ja odotuksia luottamusmies- ja työsuojelutoimintaan.



*öHelposti lähestyttävä, asiat hoitaakseen ottava luottamusmies. Pitää jäsenen ajan tasalla hoidettavasta asiasta.ö*

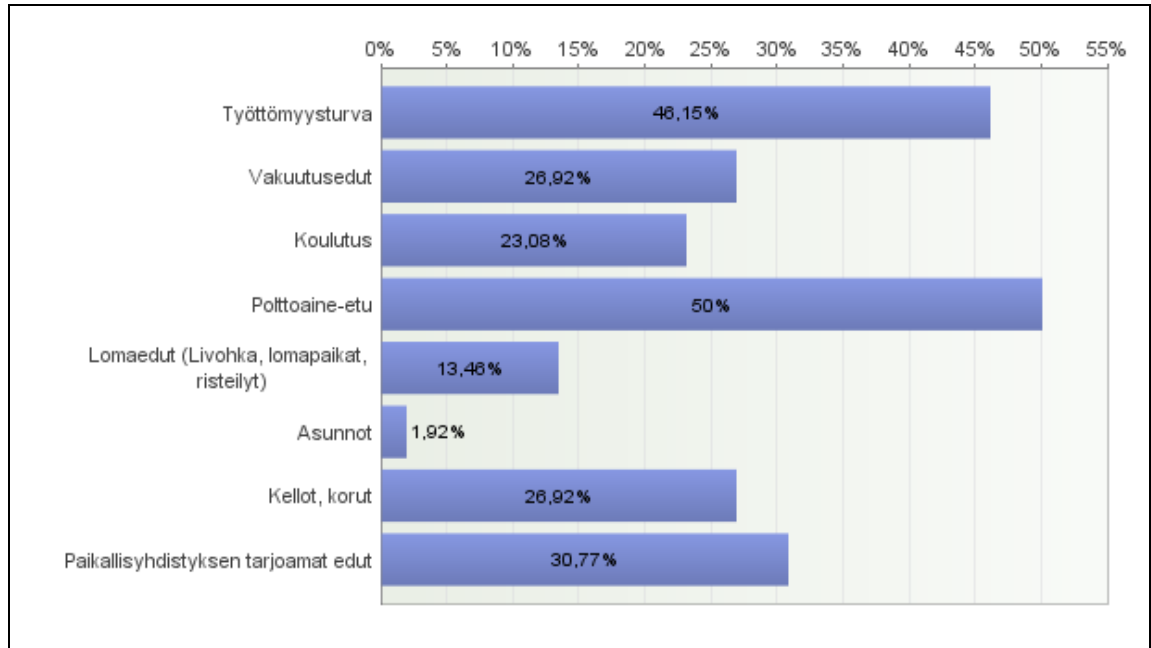
*öTyöpaikkani luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat toisella puolella Suomea. Työsuojeluvaltuutetun olen tavannut vai kerran, luottamusmiestä en kertaakaan. Pyynnöistä huolimatta he eivät ole tulleet työyksikköömme. Toivoisin heidän olevan paremmin tavoitettavissa. Edunvalvonnasta pitäisi tiedottaa paremmin. Edunvalvonnan tulisi olla osa arkea.ö*

Tämän voi selkeästi nostaa toiveista esille. Jäsenet toivovat lähellä olevaa luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua, jotka olisi helppo tavoittaa. Jäsenen on helpompi keskustella asiasta kun luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu on konkreettisesti lähellä, ja häntä voi mennä tapaamaan ilman suuria järjestelyjä.

## **7.6 Jäsenedut**

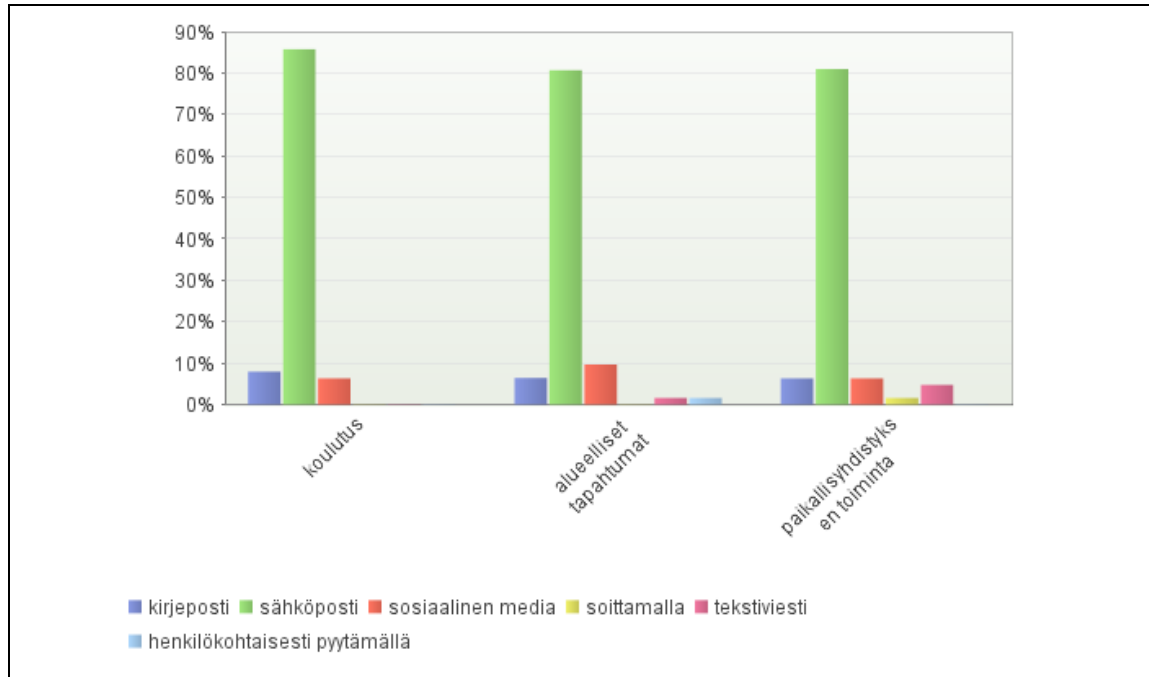
JHL:n jäsenkortilla saa paljon erilaisia jäsenetuja. Työttömyysturvan lisäksi etuja saa mm. vakuutuksista, polttoaineista, erilaisista lomapalveluista, koruista. Monet paikallisyhdistykset tarjoavat erilaisia etuja jäsenilleen. Tutkimuksessa kysyttiin mitä jäsenetuja kyselyyn osallistuneet ovat käyttäneet (taulukko 5), ja mitä muuta he toivoisivat kortilla saavansa. Selkeästi eniten on käytetty polttoaine-etua ja työttömyysturvaa. Myös vakuutukset, paikallisyhdistyksen edut ja koruliikkeen alennukset ovat olleet suosittuja. JHL:n koulutus on jäsenille maksutonta.

Uusia toiveita jäseneduista oli esimerkiksi ruoka-alennukset, urheiluun ja kulttuuriin liittyvät alennukset, mm. teatterilipuista ja laskettelusta. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, etteivät kaikki vastanneet tienneet edes näistä jo olemassa olevista, joten lisätoiveita ei esitetty. Lisätietoa jäseneduista kuitenkin toivottiin.

**TAULUKKO 5. Mitä jäsenetuja vastaajat ovat käyttäneet (n=52)**

### 7.7 Tiedottaminen

Tutkimuksessa kysyttiin nuorilta mikä olisi paras tapa lähestyä heitä ammattiliiton asioihin liittyvissä asioissa (taulukko 6). Kyselyssä eroteltiin koulutus, alueelliset tapahtumat sekä paikallisyhdistyksen toiminta. Vastausvaihtoehtoja oli kirjeposti, sähköposti, sosiaalinen media, puhelimen käyttö (soitto/tekstiviesti) ja henkilökohtaisesti pyytämällä. Kun kaikki kolme eroteltua toimintaa laskettiin yhteen, selkeästi enemmistö, 82,4 %, haluaisi yhteydenottoa sähköpostin välityksellä. (n=63). Sosiaalinen media (7,4 %) meni niukasta perinteisen kirjepostin ohi (6,9 %). Tekstiviesti (2,1 %), soittaminen (0,5 %) ja henkilökohtaisesti kutsumalla (0,5 %) ei saanut kuin vähäisen kannatuksen.

**TAULUKKO 6. Haluaisin, että minuun otetaan yhteyttä seuraavasti (n=63)**

Kehittämideoita annettiin tiedottamisen suhteen useampia.

*öKutsut henkilökohtaisemmiksi.ö*

*öToivoisin paikallisyhdistykseltä enemmän yhteydenottoja ja henkilökohtaista tiedottamista jäsenilleen, ei vain lehti-ilmoituksia.ö*

*öAsiat ajoissa tietoon, muistutus viesti lähempänä. Jonkun pitäisi velvoittaa yhdistykset päivittämään kotisivunsa tai poistamaan ne kokonaan.ö*

Tutkimuksessa selvitettiin myös nuorten internetin ja sosiaalisen median käyttöä osana ammattiyhdistystoimintaa. Vastanneista (n=69) peräti 97,1 % on käynyt JHL:n internetsivuilla. Alueoimiston internetsivuilla on vierailut 42,8 % ja paikallisyhdistysten internetsivuilla 43,4 %. Lisäksi paikallisyhdistysten sivuilla on vierailut 4,3 % vastanneista, mutta näitä sivuja ei ollut päivitetty. Sosiaalista mediaa ei käytä lainkaan 61 % vastanneista (n=59). Twitteriä ei vastanneista käytä kukaan. Alueoimiston sivuja seuraa 16,9 % ja alueellisen nuorisajaoston sivuja 11,8 % vastanneista.

Mielestäni kokonaisuudessaan tutkimuksessa käy ilmi tiedottamisen puute tai se, ettei tavoiteta kohdejoukkoa. Paikallisyhdistysten, luottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden pitää kehittää tiedottamista niin itsestään kuin asioista. Paikallisyhdistyksen, luottamusmiestoiminnan ja työsuojelutoiminnan markkinoinnissa ja tiedottamisessa pitää käyttää erilaisia kanavia, niin lehtiä, sähköpostia kuin sosiaalista mediaa hyväkseen.

## **7.8 Poliittinen toiminta**

Poliittisella toiminnalla on aina ollut merkitystä ammattiyhdistysliikkeessä. Työn ti-laajan toiveesta kysyttiin nuorilta poliittisen toiminnan tulevaisuutta. Vastanneista (n=66) 72,7 % oli sitä mieltä, että poliittinen toiminta pitäisi pitää ennallaan. 7,5 % mukaan toimintaa pitäisi lisätä ja 12,1 % mukaan vähentää. 7,5 % lopettaisi poliittisen toiminnan ammattiyhdistyksessä kokonaan.

Vastauksista kävi ilmi, että nuoret toivovat, että toiminta poliittisen toiminnan osalta pysyy pääosin ennallaan. Paajasen (2012) tutkimuksessa pohdittiin tätä samaa asiaa. Yhteiskunnallisten asioiden toteuttamiseen ja niiden vaikuttavuuden hyödyntämiseen pitää löytää uusia tapoja toimia, jotta toiminta säilyy houkuttelevana. (Paajanen 2012, 83.) Ottossonin (2005, 32) tutkimukseen vastanneista 34 % ei osannut sanoa ja 15 % ei halunnut ilmoittaa poliittista kantaa kysyttäessä äänestämisestä, jos eduskuntavaalit olisivat juuri tulossa.

## **7.9 Kehittämisideat**

Kehittämistarpeita nuoret toivat esille vähän. Ensisijaisesti toivottiin kuitenkin toimintaa lähelle omaa kotipaikkaa tai työpaikkaa. Nuoret toivoivat kutsuja tapahtumiin henkilökohtaisimmiksi, ja viestejä ajoissa. Ehdotettiin kotisivujen päivittämistä, sekä rohkaistiin sosiaalisen median käyttöön myös yhdistyksen toiminnassa. Nuoret toivat esiin liittymisen yhteydessä lähetettävän tietopaketin tarpeen. Tässä voisi olla faktatietoa paikallisyhdistyksestä, sen henkilöistä, ja siitä kuinka toimintaa pääsee mukaan. Tällä voisi rohkaista myös nuoria osallistumaan toimintaan.

Vastauksissa tapahtumiin lähteminen koettiin yksin haasteelliseksi. Nuoren on vaikea mennä uuteen tilanteeseen tuntemattomien joukkoon. Tähän pitää pystyä kehittämään toimiva malli, jotta jokainen tuntisi olonsa tervetulleeksi ja hyväksi joukossa jonne saapuu. Mikäli paikallisyhdistyksissä on toimivaa nuorisotoimintaa ja nimetty nuorisovastaava, voisi hänen kauttaan nuori tulla mukaan toimintaan ja tapahtumiin niin, että tuntisi ainakin jonkun paikallaolijoista. Mielestäni jokaiseen paikallisyhdistykseen tulee nimetä nuorisovastaava, joka yhdessä muun hallituksen kanssa suunnittelisi nuorille sopivaa toimintaa. Nuorisovastaava toimisi linkkinä aktiivitoimijoiden ja nuorten välillä.

Vuonna 1997-1998 toteutettiin vastaava tutkimus entisen Kymenläänin alueella. Jo silloin toivottiin, että yhdistyksiin nimettäisiin nuorisotoiminnasta vastaavat henkilöt, ja näiden henkilöiden kautta toimisi tiedotus ja yhteistyö yhdistysten ja aluetoimiston kanssa. Nuoren olisi helpompi lähteä tapahtumiinkin mukaan, kun tuntee yhdistyksestä jonkun henkilön. Lisäksi toivottiin nuorisotoiminnan tunnettavuuden lisäämistä ja aktiivista yhteistyötä, jotta yhdistykset tietävät mitä nuorisosaasto tekee ja päinvastoin. (KTV:n Kymen alueen projekti 1998, 11.) Nämä samat asiat pätevät tänäkin päivänä, ja niiden eteen pitää edelleen tehdä töitä niin jäsenten, yhdistysten kuin aluetoimiston.

## **8. POHDINTA**

Tutkimusta aloittaessa pohdimme yhdessä työn tilaajan kanssa alueen toimintaa ja sen kehittämistä. Tämän perusteella hahmottelin tutkimusongelmia ja minulla oli vahva oletamus, siitä miten asiat alueella ovat nuorten osalta. Tutkimuksen eteenpäin mennessä nämä tutkimusongelmat tarkentuivat ja myös omat ajatukset selkeytyivät.

Edunvalvonnan avaaminen tutkimuksen osalta oli hyvin haastavaa. Tutkimuksessa kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä edunvalvonta tarkoittaa nuoren näkökulmasta. Edunvalvontaa lähestyttiin luottamusmies- ja työsuojelutoiminnan kautta. Yhdistyksethän vastaavat edunvalvonnasta, mutta tässä jätin yhdistyksen toiminnan taustalle edunvalvonnan osalta. Kysymyksillä hain luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tunnettavuutta ja näkyvyyttä, ja sitä ovatko nuoret tarvinneet heidän apuaan ja saaneet vastauksia ongelmiinsa.

Vastaukset edunvalvonnasta olivat hyvin erilaisia ja monessa vastauksessa tulikin esille luottamusmiestoiminta ja työsuojelu. Lisäksi useasti mainittiin se, että joku huolehtii asioista, antaa tukea ja turvaa työelämässä. Mielestäni on kuitenkin huolestuttavaa että osa ei osannut sanoa mitään, eikä osannut vastata kysymykseen mitään. Onko tämän päivän maailma sellainen, että se omalla tavallaan ihannoii itse pärjäämistä? Jokaisen on pärjättävä omillaan, ja nuoret kasvatetaan aikaisessa vaiheessa itsenäisiksi ja pärjäämään. Voiko tällainen seikka vaikuttaa siihen, ettei apua haeta tai ei tiedetä, että sitä olisi mahdollista käyttää?

Luottamusmiehestä kertominen pitäisi olla ensisijaisia tehtäviä esimerkiksi työtovereiden perehdyttää uudelle työntekijälle. On mahdollista, että vasta silloin kun luottamusmiestä tarvitaan, selvitetään hänen olemassaolonsa. Henkilöt jotka olivat tarvineet luottamusmiehen apua, olivat pääosin saaneet tarvitsemansa avun. Siltä osin ammattiliiton voidaan katsoa onnistuneen nuorten edunvalvonnassa ja sen toteuttamisessa.

Joka kolmannella nuorella oli halukkuutta osallistua toimintaan. Aktiivitoimijoita on kuitenkin mukana todella vähän. Tässä voi miettiä, että mikseivät halukkaat nuoret pääse mukaan toimintaan, vai eivätkö yhdistykset ja nuoret vain kohtaa oikeaan aikaan. Tässä vaiheessa olisi yhdistysten hyvä miettiä niitä kevyempiä vaihtoehtoja toiminnalle. Olisi hienoa, että innokkaalle nuorelle kuitenkin tarjottaisiin mahdollisuus mahdollisimman pian jonkinlaiseen nuorta kiinnostavaan toimintaan. JHL:n säännöt mahdollistavat erilaisten jaostojen perustamisen. Tällainen yhdistyksen oma nuorisajaosto olisi hyvä tapa saada nuoria aktivoitumaan toiminnassa. Tätä kautta on mahdollista saada nuoria mukaan toimintaan. Tällaisella jaostolla voidaan tarjota myös määräaikaisille työntekijöille toimintaa ja mahdollisuutta osallistua paikallisyhdistyksen toimintaan. Määräaikaisia on vastanneissa todella paljon, ja tämä pitää huomioida alueen toiminnan suunnittelussa.

Paikallisyhdistyksen toimintaan vaikuttaminen oli selkeästi jäänyt vähäiseksi tutkimukseen osallistuneille. Tämä on huolestuttavaa, ja pitää nostaa alueen toiminnan kehittämisessä esille. Tässä on selkeästi kehittymisen paikka isolle joukolle alueen toimijoita ja erityisesti paikallisyhdistysten toimintaa suunnitellessa pitäisi muistaa nostaa esille. Nuorille ei voi tarjota pelkästään huvitteluja. Nuoretkin haluavat tietää

asioista, joten koulutukseen, viihtymiseen siellä ja muuhun oheistoimintaan pitää löytää tasapaino.

Tutkimukseen vastanneet olivat kaikki nuoria, 18-30-vuotiaita. JHL:n alueellinen ikärakenne menee niin, että myös 35-vuotias on tervetullut nuorten tapahtumiin. Tämä voi aiheuttaa ongelmia toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. On hyvin todennäköistä, että 18-vuotiaalla on erilainen näkemys asioista ja toiveista toiminnan suhteen kuin 35-vuotiaalla mahdollisesti jo perheellisellä henkilöllä. 18-vuotias ja 35-vuotias ovat todennäköisesti hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Tätä ikärakennetta olisi hyvä pohtia, ja miettiä toimintoja mihin mahdollisimman moni voi osallistua iästä tai taustasta huolimatta.

Järjestörakenteessa on tapahtunut paljon muutoksia, ja liittoja on yhdistynyt. Lisäksi paikallistasolla yhdistyksiä on yhdistynyt yhä isommiksi kokonaisuuksiksi. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että hallituksen jäsenille on vähemmän paikkoja tarjolla hallitustyöskentelyyn ja yhdistyksen päätöksentekoon. Yhdistysten päätöksenteko jää nykyään yhä pienemmän porukan harteille ja päätettäväksi. Oletan, että tämä vähentää osaltaan nuorten osallistumismahdollisuuksia ja mukaan pääsemistä hallitustyöskentelyyn.

Tutkimuksessa esiin nousee vastaajien vähäinen määrä. Vaikka nuoria jäseniä on alueella paljon, niin kiinnostuneita osallistumaan tämänkaltaiseen tutkimukseen on todella vähän. Onko niin, että iso osa on jäseniä, mutta eivät ole kiinnostuneita osallistumaan toimintaan? Jäsenet ovat jäseniä, eivätkä halua tai pysty tässä vaiheessa osallistumaan toimintaan sen enempää. Jäsenyyteen riittää se, että maksaa jäsenmaksun ja tällä jäsen huolehtii siitä että hänellä on tarpeen mukaan edunvalvonnan ja työttömyyskassan palvelut käytettävissä.

On mahdollista, että nuoret ovat kiinnostuneita ammattiyhdistystoiminnasta, vaikka he eivät vastanneet tähän kyselyyn. Ei voi olettaa, etteivät vastaamatta jättäneet olisi kiinnostuneita toiminnasta. Tällaisella kyselyllä pyritään keräämään ideoita, ajatuksia ja ajantasaista tietoa nuorilta. Lisäksi jos nuori tuntee aiheen vieraaksi, tai kyselyssä käytetyt sanat tai termit olivat vaikeita, oli mahdollisesti helpompi jättää vastaamatta. Tutkimusta testattiin etukäteen juuri näiden vaikeiden termien tai sanojen löytämiseksi ja poistamiseksi.

Toiveita ja kehittämisideoita nuorilla jäsenillä ammattiliiton toiminnan suhteen ei suuria määriä tullut tässä kyselyssä esiin. Enemmänkin niitä olisi voinut olla. Tutkimukseen vastanneet toivoivat kevyitä tapahtumia lähelle, avointa ja henkilökohtaista tiedottamista asioista. Lisäksi useassa vastauksessa toivottiin, että ammattiliitto ja sen toimihenkilöt olisivat lähellä ja helposti tavoitettavissa.

Vastauksista kuvastui positiivista tekstiä enemmän kuin negatiivista. Tässä voi pohtia, että vastasivatko sellaiset henkilöt todennäköisemmin kyselyyn, joilla on positiivinen kuva ammattiliitosta? Onko mahdollista, henkilöllä jolla on kovin negatiivinen kuva ammattiliitosta sivuuttaa tämänlaiset kyselyt?

Tutkimukseen vastanneiden kesken arvottiin ammattiliiton tuotepalkintoja. Mukana ei ollut palkintoa niin sanotusti ylitse muiden, mikä olisi erityisesti houkuttanut vastaamaan. Jälkikäteen voi pohtia, että olisiko tällainen palkinto lisännyt vastausten määrää? Tutkimuksen ollessa jo melkein valmis, pohdin, että olisiko esimerkiksi joidenkin nuorten haastattelu antanut tutkimukselle lisää tietoa ja näkemystä nuorten asioista Kaakkois-Suomen alueella. Tämä asia jää kuitenkin odottamaan seuraavaa tutkimusta.



## LÄHTEET

- Ahtiainen, Lasse 2011. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. PDF-dokumentti.  
[http://www.tem.fi/files/30376/TEM\\_27\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30376/TEM_27_2011_netti.pdf). Päivitetty 28.6.2011. Luettu 28.8.2013.
- Akava - Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö. 2013. WWW-dokumentti.  
<http://www.akava.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 27.8.2013.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2013. WWW-dokumentti. <http://www.ek.fi>. Päivitetty 22.4.2013. Luettu 25.8.2013.
- Haapalainen, Seija & Nikkilä, Matti 1999. Avaimet työelämään ó nuoret työelämään. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.
- Helin, Jyrki 2012. Läsnä arjessa: Ay-liike työpaikoilla. Teoksessa Helander & Nylynd (toim.) Palkkatyöstä ó Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Riika: Into kustannus Oy. 1576176.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Holvas, Jakke; Raivio, Herman; Seppänen, Pekka 1997. Ei voisi vähempää kiinnostaa: Nuoruuden filosofia. Vantaa: Kannustusvalmennus P & K.
- Hyttinen, Tiina 2008. SINNITTELYÄ, SELVIYTYMISTÄ JA MENESTYMISTÄ - Työn määräaikaisuuden heijastumia elämään, elämänhallintaan ja tulevaisuusorientaatioon korkeasti koulutettujen kokemina. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden Pro gradu -tutkielma.
- JHL Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto. 2013. WWW-dokumentti. [www.jhl.fi](http://www.jhl.fi). Ei päivitystietoja. Luettu 28.8.2013.
- JHL:n kovan tiedon vihko 2007. Järjestöosasto. Helsinki: JHL.
- Joutselainen, Satu 2013. Henkilökohtainen tiedonanto 6.8.2013. Aluetoimistosihteeri. Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto.
- Kirkon keskushallinto. 2013. WWW-dokumentti. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/start>. Ei päivitystietoja. Luettu 27.8.2013.
- Kujala, Sanna 2010. Yhdessä se syntyy ó jaksaminen vapaaehtoisessa järjestötoiminnassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuntatyönantajat. 2013. WWW-dokumentti. <http://www.kuntatyönantajat.fi>. Päivitetty 10.6.2013. Luettu 25.8.2013.

Kunta-alan ammattiliitto KTV. 1998. Nupro ó KTV:n Kymen alueen yhteistyöryhmän nuorten aktivointiprojekti. Kymen aluetoimiston julkaisuja.

Loimu, Kari 2010. Yhdistystoiminnan käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2013. Työolobarometri syksy 2012 ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 6/2013. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. PDF-dokumentti. [http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap\\_6\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap_6_2013.pdf). Päivitetty 13.3.2013. Luettu 28.8.2013.

Niemi-Saari, Mari 2012. Kokouksista kentälle! ó Kehittämiskeinoja superilaiseen ammattiosastotoimintaan. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Nuorisolaki 72/2006. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 12.6.2013.

Opetushallitus. 2013. Yleissivistävä koulutus. WWW-dokumentti. [http://edu.fi/yleissivistava\\_koulutus](http://edu.fi/yleissivistava_koulutus). Päivitetty 30.7.2013. Luettu 14.8.2013.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Nuorisotutkimus. WWW-dokumentti. <http://www.minedu.fi>. Päivitetty 25.10.2012. Luettu 22.8.2013.

Ottosson, Merike 2005. Nuori ay-jäsen. SAK:n järjestötutkimus. PDF-dokumentti. [http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/nuoriayjasen-120420023736-phpapp01\\_7bd9.pdf](http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/nuoriayjasen-120420023736-phpapp01_7bd9.pdf). Päivitetty 23.7.2012. Luettu 2.9.2013.

Paajanen, Pertti 2012. Askelmerkkejä ammattiliittoon ó opiskelijoiden kokemuksia jäsenyydestään JHL:ssä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Raninen, Anna; Raninen, Tarja; Toni, Ilpo; Tornaeus, Göran 2007. Mathildan muodonmuutos ó kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. Helsinki: WSOY Opimateriaalit Oy.

SAK Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2013. WWW-dokumentti. [www.sak.fi](http://www.sak.fi). Ei päivitystietoja. Luettu 28.8.2013.

STTK Toimihenkilökeskusjärjestö. 2013. WWW-dokumentti. <http://www.sttk.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 27.8.2013.

Suomen Yrittäjät ry. 2013. Järventaus: Kilpailukykyä parannettava ó lomarahat ja pekkaset pois. Uutiset. WWW-dokumentti. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/>. Päivitetty 17.7.2013. Luettu 6.8.2013.

SuomiSanakirja. 2013. Suomen kielen sanakirja. WWW-dokumentti. <http://www.suomisanakirja.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 27.8.2013.

Tilastokeskus. 2013. WWW-dokumentti. <http://www.tilastokeskus.fi/index.html>. Päivitetty 20.8.2013. Luettu 28.8.2013.

Tolonen, Emilia 2011. Mikä motivoi liittoon? Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Työlainsäädäntö. WWW-dokumentti. <http://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto>. Päivitetty 12.8.2013. Luettu 28.8.2013.

Työturvallisuuslaki 738/2002. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 26.7.2013.

Vaikuttajan tietopankki. 2013. Kansanvalta.fi. WWW-dokumentti. [www.kansanvalta.fi/](http://www.kansanvalta.fi/). Päivitetty 20.4.2009. Luettu 28.8.2013.

Valtionvarainministeriö. 2013. Valtio työnantajana. WWW-dokumentti. <http://www.vm.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 28.8.2013.

## LIITE 1.

### Kyselylomake

#### 1. Perustiedot:

- Ikä (18-20, 21-22, 23-24, 25-26, 27-28, 29-30)
- sukupuoli (nainen/mies)
- Oletko tällä hetkellä työssä, työtön, äitiysloma, isyysloma, vanhempainvapaa, hoitovapaa, asevelvollisuus/siviilipalvelus, jokin muu?
- koulutustausta (ammattikoulu, amk, oppisopimus, jokin muu)
- työnantaja (valtio, kunta, yks., srk., säätiö, yhdistys, jokin muu)
- Jos olet tällä hetkellä työssä onko työsuhteen laatu toistaiseksi voimassa oleva vai määrä-aikainen? Työaikasi \_\_\_ h/viikko.
- työsuhteen kesto (alle 1v., 1-2v., 3-5v., yli 5v.)

#### 2. Jäsenyys:

- Kuinka pitkään olet ollut JHL:n jäsen? (alle 1v., 1-3v., 4-7v., 8-10v., yli 10v.)
- Tiedätkö oman paikallisyhdistyksesi nimen tai numeron?
- Mikä on ollut syy liittyä jäseneksi?

Edunvalvonta

Työttömyysturva

Halusin vaikuttaa työpaikan asioihin

Kiinnostava liittymislahja

Tuttu suositteli

Tapahtumaan osallistuminen edellytti jäsenyyttä

Jäsenedut

Jokin muu syy;

- Oletko mukana oman paikallisyhdistyksen toiminnassa?

	KYLLÄ	EI
hallituksen jäsen		
hallituksen varajäsen		
luottamusmies		
varaluottamusmies		
työsuojeluvaltuutettu		
työsuojeluasiamies		
varavaltuutettu		
muissa tapahtumissa		

- Kysymys niille jotka ovat aktiivitoiminnassa mukana ó Kerro kokemuksia JHL:n tehtävien hoidosta?
- Kysymys niille jotka ovat aktiivitoiminnassa mukana ó

	KYLLÄ	EI
Olen kokenut, että ikäni on esteenä aktiivitoiminnassa		
Olen saanut riittävästi neuvoja toimintaan		
Minua on ohjeistettu toimimaan jotenkin niin miten en olisi halunnut toimia		
Olen kokenut, että iästäni on ollut hyötyä aktiivitoiminnassa		
Mitä hyötyä? AVOIN KYSYMYS		
Olen kokenut, että iästäni on ollut haittaa aktiivitoiminnassa		
Mitä haittaa? AVOIN KYSYMYS		

- Olisitko kiinnostunut aktiivitoiminnasta? (Kyllä/Ei)
- Jos vastaa yllä olevaan KYLLÄ ó Millaisella toiminnalla/tapahtumalla/asialla olisit valmis toimimaan?

### 3. Edunvalvonta:

- Edunvalvonta tarkoittaa minulle seuraavia asioita?
- Onko työpaikallasi luottamusmiestä? (Kyllä/Ei/En tiedä)
- Tiedätkö mistä tavoitat luottamusmiehen? (Kyllä/En tiedä)
- Tiedätkö mistä tavoitat työsuojeluvaltuutetun? (Kyllä/En tiedä)
- Oletko tarvinnut luottamusmiehen apua? (Kyllä/Ei)

- Oletko saanut tarvitsemasi avun? (Kyllä/Ei)
- Oletko tarvinnut työsuojeluvaltuutetun apua? (Kyllä/Ei)
- Oletko saanut tarvitsemasi avun? (Kyllä/Ei)
- Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla on luottamusmiestoimintaan tulevaisuudessa?

#### **4. Vaikuttaminen**

- Oletko päässyt vaikuttamaan paikallisyhdistyksesi asioihin? (Kyllä/Ei)
- Tiedätkö miten paikallisyhdistyksen asioihin vaikutetaan? (Kyllä/Ei)
- Mihin asioihin olet päässyt vaikuttamaan?
- Mihin asioihin olisit halunnut vaikuttaa?
- Mikä on ollut paras kanava vaikuttaa paikallisyhdistykseen?
  - yleiset kokoukset
  - sähköposti
  - soittamalla
  - sosiaalinen media
  - henkilökohtainen tiedonanto hallituksen jäsenelle
  - henkilökohtainen tiedonanto luottamusmiehelle
  - henkilökohtainen tiedonanto työsuojeluvaltuutetulle
  - keskustelemalla työkaverin kanssa
  - kirje/kortti postitse
  - palautelomake

#### **5. Markkinointi:**

- Olen käynyt JHL:n nettisivuilla? (Kyllä/Ei)
- Olen käynyt aluetoimiston nettisivuilla? (Kyllä/Ei)
- Olen käynyt paikallisyhdistykseni nettisivuilla (Kyllä/Ei)
- Olen nähnyt JHL:n vuosittain julkaistavan koulutusoppaan? (Kyllä/Ei)
- Seuraan sosiaalisesta mediasta JHL:n eri ryhmiä, nuoret, alueelliset ryhmät?
  - Facebook valtakunnallinen
  - Facebook aluetoimisto
  - Facebook nuoret ja opiskelijat
  - Facebook alueellinen ryhmä Kasaus
  - Twitter
  - Jokin muu?
- Miten haluaisit että sinuun otetaan yhteyttä seuraavissa asioissa?

	posti	sähköposti	sosiaalinen media	soittamalla	tekstiviesti	henkilökohtaisesti pyytämällä
koulutus						
alueelliset tapahtumat						
yhdistyksen toiminta						

- Miten kehittäisit toimintaa ja markkinointia tulevaisuudessa?

## 6. Jäsenedut:

- Mitä JHL:n jäsenetuja olet käyttänyt?
  - Työttömyysturva
  - Vakuutusedut
  - Koulutus
  - Polttoaine-edut

- Lomaedut (Livohka, lomapaikat, risteilyt)
- Asunnot
- Kellot, korut
- Paikallisyhdistysten tarjoamat edut
- Mistä muusta haluaisit etua JHL:n jäsenkortilla?

## **7. Poliittinen toiminta**

- Ammattiyhdistys toiminnassa on poliittisella toiminnalla ollut historiassa aina jonkinlainen merkitys. Miten koet; pitäisikö poliittista toimintaa lisätä, pitää ennallaan, vähentää vai luopua kokonaan ammattiyhdistystoiminnassa?

## **8. Jotain muuta sanottavaa tai kommentoitavaa?**