

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Kuinka opiskelijat sitoutetaan?

Ammattiliitto JHL:n opiskelijatoimintaa kehittämässä

Eena Kero

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
3/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Eena Kero
Opinnäytetyön nimi: Kuinka opiskelijat sitoutetaan? Ammattiliitto JHL:n opiskelijatoimintaa kehittämässä
Sivumäärä: 50 ja 10 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Tanja Hakoluoto
Työn tilaaja(t): Julkisten- ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL

Tämän opinnäytetyön teemana on Julkisten- ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n opiskelijatoiminnan kehittäminen ja tavoitteena sillä on löytää keinoja opiskelijoiden sitouttamiselle ammattiliittoon. Opinnäytetyössä tutkittiin erilaisia opiskelijajäsenten sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitettiin ehdotus opiskelijoiden sitouttamiseksi JHL:ään..

Opinnäytetyön tarve pohjautuu siihen, että JHL:n opiskelijajäsenten määrä on ollut viime vuosina laskussa. Opinnäytetyöllä tuetaan JHL:ssä toteutettavaa opiskelijatoiminnan kehittämistä tutkimalla opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoon ja luomalla ratkaisuja opiskelijoiden ammattiliittokiinnittymisen tueksi.

Opinnäytetyön toteutuksessa käytettiin tiedonkeruumenetelminä teemahaastatteluita JHL:n asiantuntijoille, kolmea erilaista kyselyä erilaisille kohderyhmille, sekä osallistuvaa havainnointia. Opinnäytetyöhön on aineiston teemoittelun pohjalta koostettu johtopäätöksiä erilaisista aineistosta nousseista teemoista koskien sitä, mitkä asiat vaikuttavat opiskelijan sitoutumiseen ammattiliittoon.

Opinnäytetyön aineistoista suurin esille noussut teema koskien opiskelijoiden sitoutumista ja ammattiliiton valintaa, on tietämättömyys ammattiliiton jäsenyydestä ja sen merkityksestä yksilön tasolla. Aineistosta nousseiden johtopäätösten avulla JHL:lle on koostettu opinnäytetyön kehittämistehtävänä kehittämisehdotuksia opiskelijoiden sitoutumisen parantamiseksi. Opinnäytetyön kehittämisehdotuksina ovat seuraavat teemat: Viestintä 2020 -luvulle, opiskelijakuvan selkiyttäminen, opiskelijoiden osallistaminen JHL:n toimintaan, sekä tehostettu kohtaaminen.

Asiasanat: ammattiliitto, opiskelija, sitoutuminen, osallisuus, kehittäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work

Author: Eena Kero

Title: How to commit students? Developing The Trade Union JHLs student activities

Number of Pages: 50 and 10 attachment pages

Supervisor(s): Tanja Hakoluoto

Subscriber(s): The Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL

The subject of this thesis is develop student activities of the trade union for the public and welfare sectors JHL. The aim of the thesis is to find ways to commit students in the trade union. The thesis researched different factors that makes consequences in to students commitment in the trade union and made proposal about student members commitment of the trade union.

Need of the thesis is based on the fact that the number of student members on JHL has been decreasing in the last few years. The thesis supports the development of JHL student activities by researching students commitment to the trade union and creating solutions to support students commitment to the trade union.

In the thesis implementation were used three different kind of the data collection methods including theme interview for the JHL experts, three different questionnaires for different target groups and participatory observation. There is highlighted conclusions from the thesis data by the type casting of the themes about things that influences on students commitment to the trade union.

The major theme from the thesis data what has come out with relation to student commitment and choosing trade union is that students are not knowing about trade union membership and its importance at individual level. Based on the conclusions from the data, there has been put together evelopment proposals about student commitment for JHL. Developing proposals of the thesis are following topics: Communication for the 2020s, clarifying the student image, involve students to JHLs activities and add more encounters

Keywords: Trade union, student, commitment, participation, development

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TYÖMARKKINAJÄRJESTÖT SUOMESSA	7
2.1	Ammattiliitot Suomessa	9
2.2	Järjestäytyminen ammattiliittoihin	11
3	JULKISTEN- JA HYVINVOINTIALOJEN AMMATTILIITTO JHL	13
3.1	Monialaisuuden ammattiliitto.....	15
3.2	Mitä JHL tekee ja miksi?	17
4	OPINNÄYTETYÖN KESKEISET TEEMAT.....	18
4.1	Sitoutuminen	18
4.2	Osallisuus.....	20
4.3	Yhteisöllisyys	22
5	OPISKELIJOITA SITOUTTAMASSA - KUINKA KEHITTÄÄ OPISKELIJATOIMINTAA?	23
5.1	Opinnäytetyön menetelmät ja toteutus.....	24
5.2	Kerätyn aineiston analyysi	26
6	OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET JA OPISKELIJATOIMINNAN KEHITTÄMISEHDOTUKSET	41
6.1	Mitkä asiat vaikuttavat opiskelijan sitoutumiseen ammattiliittoon?.....	41
6.2	Kehittämisehdotukset.....	45
7	POHDINTAA	50
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	56
	Liite 1 - Kysely nuorista ja työelämästä.....	56
	Liite 2 - Kysely oppilaitosagenteille	58
	Liite 3 - Kysely JHL:n opiskelijajäsenille.....	62
	Liite 4 - Sähköposti JHL:n opiskelijajäsenille	65

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tutkii ja luo ratkaisuja Julkisten- ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n (Myöhemmin JHL) opiskelijatoimintaan ja sen kehittämiseen. Keskeisenä kysymyksenä opinnäytetyössäni pohdin sitä, kuinka sitouttaa opiskelijoita JHL:ään ja tavoitteena opinnäytetyölläni on luoda malleja opiskelijoiden sitouttamiseksi ammattiliittoon.

Kuinka saadaan opiskelijat jäämään ammattiliittoon valmistumisen jälkeenkin? Tämä kysymys pohjaa haastetta, johon opinnäytetyöni on luotu vastaamaan. Ammattiliitto JHL:ssä opiskelijajäsenyys on siitä helppo tuote myytäväksi, että opiskelijat saavat jäsenyyden ilmaiseksi. Opiskelijat saavat myös lähtökohtaisesti samat jäsenpalvelut kuin työssäkäyvät jäsenet, ja voivat opiskeluaikana kuulua moneen ammattiliittoon, löytääkseen itselleen sopivimman.

Suurimpana ongelmana JHL:n opiskelijajäsenyydessä on ollut viime vuosina se, että vain 6% opiskelijajäsenistä jää liiton varsinaiseksi jäseniksi valmistuttuaan. Vuosi vuodelta jäseneksi jäävien, että opiskelijajäseneksi liittyvien määrä on vähentynyt. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tukea JHL:n opiskelijatoiminnan kehittämistä ja luoda keinoja opiskelijoiden sitouttamiseen opiskeluaikana ja etenkin valmistumisen kynnyksellä.

JHL:n opiskelijatoiminnan kehittämiseksi syksyllä 2019 tehtiin neljän kuukauden pituinen opiskelijatoiminnan kehittämishanke, jossa luotiin JHL:n opiskelijatoiminnalle uusia käytänteitä ja yhtenäisiä, koko organisaation laajuisia toimintatapoja. Opinnäytteeni on luotu tukemaan tätä hanketta ja erityisesti opiskelijoiden kiinnittymistä JHL:ään.

Koska sitouttaminen on käsitteenä hyvinkin laaja, tajusin jo melko alkuvaiheessa, ettei opiskelijoiden sitoutumista ja siihen liittyvää prosessia voida tutkia vain yhdellä kyselyllä tai haastattelulla. Käytän tässä opinnäytetyössäni useampia menetelmiä, kuten

haastatteluita, kyselyitä ja osallistuvaa havainnointia saadakseni kattavan kokonaisku-
van siitä, mitä JHL:ssä tehdään juuri nyt ja millaisia keinoja opiskelijoiden sitouttami-
seen voisi vielä tuoda.

Opinnäytetyön teema on ajankohtainen, koska jäsenmäärät laskevat ammattiliitto
JHL:ssä ja etenkin opiskelijajäsenten sitoutuminen ammattiliittoon valmistumisen
yhteydessä on ollut vähäistä. Ammattiliitossa tarvitaan keinoja opiskelijoiden sitout-
tamiseen jo heidän opiskeluaikana, sekä valmistumisen yhteydessä, jotta jäsenmäärät
kääntyisivät nousuun. Opinnäytetyön teema tutkimuksena on myöskin hyvin ajankoh-
tainen, koska opiskelijoiden sitoutumista halutaan parantaa ammattiliittokentällä.
Työelämän ja työikäisen väestön muutokset tulevat suurten ikäluokkien eläköityessä
tulevat muuttamaan myös ammattiliittojen jäsenistöä, jolloin on tärkeää panostaa uu-
sien jäsenten hankintaan. Opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoihin ei ole paljoa-
kaan tutkittu, joten konkreettinen tutkimustulos auttaa kentällä monia järjestöjä.

Edellinen teemaan liittyvä tutkimus on Helena Änäsin opinnäytetyö ”Sisältöä opiske-
lijajäsenyyteen! Opiskelijajäsenen siirtymävaiheen tukeminen Julkisten ja hyvinvoin-
tialojen liitto JHL:ssä.” vuodelta 2013. Tutkimuksesta on jo useampi vuosi aikaa, joten
teemaan liittyvä tutkimus ja se, millaisia asioita opiskelijajäsenet jäsenyydeltään toi-
vovat on ajankohtaista selvittää. Opinnäytetyössään Änäns nostaa esiin kehitettävänä
teemoina opiskelijalähtöisen ja opiskelijoille suunnatun markkinoinnin, opiskelijoijoi-
den kohtaamisen, joka sillä hetkellä keskittyi vain opintojen alkuvaiheeseen, sekä sen,
että jäsenyyden esittely opiskelijoille on ollut epäselvää. Siirtymävaiheessa jäseneksi
jäämistä tukisi myös jo opiskeluvaiheessa jäsenen sitouttaminen ammattiliittoon ja
sen toimintaan esimerkiksi paikallisen yhdistystoiminnan avulla.

Muita teemaa sivuavia tutkimuksia ovat Kaunismaan ja Lindin tutkimus: ”Nuoret ja
ammattijärjestöjen kohtaaminen - Tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammatti-
järjestöistä.” vuodelta 2006. Jokivuoren väitöskirja: ”Sitoutuminen työorganisaatioon
ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä?” vuodelta 2002, sekä Pertti Paaja-
sen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö: ”Askelmerkkejä ammattiliittoon:

opiskelijoiden kokemuksia jäsenyydestään Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa JHL:ssä.” vuodelta 2012. Näistä tutkimuksista käy ilmi, että osallisuus ja yhteisöllisyyden tunne vaikuttaa yksilön sitoutumiseen, sekä se että ammattijärjestöihin liitytään parhaiten henkilökohtaisella kontaktilla ja kohtaamisella. Tämän lisäksi motiivina liittymiselle voi toimia hyvät jäsenedut, edunvalvonta, sekä opiskelijajäsenyyden maksuttomuus. (Jokivuori 2002, 103-104; Kaunismaa & Lind 2006, 96-98; Paajanen 2012, 59.)

2 TYÖMARKKINAJÄRJESTÖT SUOMESSA

Työmarkkinajärjestöt ovat järjestöjä, joiden tarkoituksena on pitää huolta työntekijöiden ja työnantajien eduista. Tällaisia edunvalvontaa tarvitsevia teemoja voi esimerkiksi olla työntekijöiden palkkaus ja työajat (Allianssi 2011). Yksi näkyvimmistä työmarkkinajärjestöjen edunvalvonnallisista neuvottelukohteista on työehtosopimukset ammattiliittojen järjestämisalaille, joiden sopimisessa työmarkkinajärjestöistä ammattiliitot edustavat työntekijöiden etua.

Työehtosopimukset ovat sopimuksia siitä, miten ja millaisin ehdoin työtä tehdään ja ne on tehty täydentämään erilaisia työhön ja työntekoon tehtyjä lakeja. Työehtosopimuksissa voidaan määritellä esimerkiksi alan vähimmäispalkka, erityiset alaan liittyvät työajan muodot, tai sairausloman kesto. Työehtosopimukset luovat lain asettamille reunaehdoille tarkemmat alakohtaiset raamit. (Akavan erityisalat 2020.)

Työehtosopimuksia neuvottelevat työntekijöitä edustavat järjestöt SAK, STTK ja Akavalaiset ammattiliitot ja työnantajia useimmiten edustaa vähintään yksi EK eli Elinkeinoelämän keskusliiton alajärjestöistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 10). Muita työnantajaa edustavia tahoja voivat olla, Suomen yrittäjät jäsenjärjestöt, KT Kuntatyönantajat, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon sopimusvaltuuskunta, sekä erilaiset järjestöihin kuulumattomat sopijaosapuolet, kuten Avaintyönantajat AVAINTA ry. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 19-20.)

Työmarkkinajärjestöjä on Suomessa kahdenlaisia. Työntekijöille, sekä työnantajille suunnattuja. Työntekijöitä edustavia työmarkkinajärjestöjä kutsutaan ammattiliitoiksi. Ammattiliitoilla on Suomessa kolme keskusjärjestöä; Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö AKAVA sekä Toimihenkilöiden keskusjärjestö STTK, joista aina yhteen jokainen ammattiliitoista kuuluu. (STTK 2019.)

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on 17 ammattiliittoa yhdistävä keskusjärjestö, joissa jäseniä on yhteensä noin 900 000. Suomen kolmesta ammattiliittojen keskusjärjestöstä SAK on jäsenmäärältään kaikkein suurin (SAK 2020a). SAK: laisia ammattiliittoja ovat esimerkiksi työn tilaajana toimiva Julkisten- ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM, teollisuusliitto, sekä rakennusliitto (SAK 2020b).

Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö AKAVA on 36 jäsenliiton keskusjärjestö. Akava kokoaa yhteen palkansaajia, yrittäjiä, sekä muita ammatinharjoittajia. Akavalaiset liitot ovat korkeakoulutettujen jäsenten ammattiliittoja. (AKAVA 2020a) Jäsenmäärältään Akava on toiseksi suurin ammattiliittoja yhteen kokoava keskusjärjestö 608 000 jäsenellään. Akavalaisia ammattiliittoja ovat esimerkiksi Akavan erityisalat, Suomen lääkäriliitto, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut, sekä Tradenomit (AKAVA 2020b).

Toimihenkilöiden keskusjärjestö STTK on pienin kolmesta työntekijöiden etuja ajavasta ammattiliittojen keskusjärjestöstä. STTK on noin 500 000 jäsenen ja 14 jäsenliiton keskusjärjestö, jonka jäsenliittoina ovat esimerkiksi ammattiliitot Tehy, Super, Pro ja Erto. (STTK 2020a; STTK 2020b.)

Työnantajia edustavia työmarkkinajärjestöjä kutsutaan työnantajajärjestöiksi. Työnantajajärjestöjä ovat esimerkiksi Palvelualojen työnantajat PALTA ry, sekä matkailu- ja ravintolapalvelut MARA ry (EK 2019). Myöskin työntekijäjärjestöillä on omat keskusliittonsa ja työnantajien keskusjärjestöjä on Suomessa neljä. Näitä keskusjärjestöjä

ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Valtion työmarkkinalaitos VTML, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, sekä kirkon työmarkkinajärjestö KiT. (STTK 2019.)

2.1 Ammattiliitot Suomessa

Ammattiyhdistystoiminnan ja ammattiliittojen historia Suomessa kulkee aina 1800 -luvun loppupuolelle, jolloin myös Suomen ensimmäinen ammattiliitto “Suomen kirjaltajaliitto” on perustettu. Ammattiyhdistysten perustamiselle loivat tarpeen muuttuneet työsuhteet ja niiden myötä syntyneet ristiriidat työnantajien ja työntekijöiden välille. 1900 -luvun alkupuolelta asti ammattiyhdistysliikkeessä on tehty töitä työntekijöiden etujen eteen ja etenkin 1900 -luvun puolen välin jälkeen ammattiyhdistykset ovat saaneet esimerkiksi jäsenmäärien suuren kasvun myötä suurempaa valtaa yhteiskunnallisena vaikuttajana. (SAK 2013.)

Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen suurimpia saavutuksia ovat esimerkiksi vuosilomat, viisipäiväinen työviikko, työaikalaki, suoja työntekijän irtisanomiseen, sekä perhevapaat (SAK 2020). Näiden lisäksi ammattiyhdistysliike on neuvotellut myöskin muun muassa lomarahojen saamisen, työttömyysturvan ja työterveyshuollon puolesta. (PAU 2020.)

Ammattiyhdistysliike ja ammattiliittojen asema Suomessa on jatkuvassa murroksessa. 1900 -luvulla ammattiliitot nousivat ja saivat valtaa suomalaisessa työyhteiskunnassa. Ammattiliittojen jäsenmäärät olivat etenkin vuosisadan jälkimmäisellä puoliskolla suuressa kasvussa ja ammattiliitoilla oli vahva asema Suomalaisten arjessa sekä elämässä. Ammattiliittoihin kuulumista pidettiin itsestäänselvyytenä. Ihmisten työelämänkaari oli hyvin usein samassa työpaikassa tehty vakituinen työsuhde ja uralla edettiin ylenemällä tehtävissä työpaikan sisällä (SAK 2013).

Tultaessa 2000 -luvulle etenkin suomalainen työelämä on muuttunut. Pitkistä yhden työnantajan palveluksessa tehtävien työurien lisäksi työelämään on tullut myös useamman työnantajan palveluksessa tehtäviä työuria, määräaikaisia työsuhteita ja osa-

aikaisuutta (Melin 2012, 15). Tämän lisäksi etenkin Suomen väestörakenteen muutos asettaa haasteita työelämälle. Suomessa kuolee vuosittain enemmän ihmisiä kuin syntyy. Tämä näkyy suomalaisessa työelämässä etenkin tulevaisuudessa, kun työikäisten osuus väestöstä pienenee ja väestöllisen huoltosuhteen eli lasten, eläkeläisten määrä suhteessa työssäkäyvien määrään kasvaa. Vuoden 2018 lopulla väestöllinen huoltosuhte oli 60,8 lasta ja ikääntyvää 100 työssäkäyvää kohden. Tämä luku on kasvanut vuosittain jo 2000 -luvun alkupuolelta ja huoltosuhteen huolehdittavia on vuosi vuodelta yhä enemmän. (Tilastokeskus 2018; Tilastokeskus 2019a.)

Väestörakenteen muutos vaikuttaa myös ammattiliittojen toimintaympäristöön. Eri-tyisesti esimerkiksi hoiva-aloilla tarvitaan enemmän työntekijöitä suurten ikäluokkien ikääntyessä, mutta työvoiman vähentyessä tämä lisää nykyisen työvoiman työkuormaa. Tämän myötä etenkin työssä jaksaminen tulee olemaan tärkeä tulevaisuuden teema, johon työelämässä täytyy panostaa ja joka tulee huomioida. (Melin 2012, 18-19; SAK 2010, 9-10.)

Toinen etenkin työikäiseen väestöön 2010-luvulla tullut muutos on maahanmuuttajataustaisen työväen lisääntyminen. Maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa muutama viime vuosikymmenen aikana, joka vaikuttaa Suomen monikulttuuristumiseen. Maahanmuuttajataustaisen väestön lisääntyessä tarve vieraskielisille ammattiliittojen jäsenpalveluille kasvaa ja esimerkiksi tarve suomalaisen työkuulttuurin, velvollisuuksien ja oikeuksien neuvonnalle lisääntyy. (SAK 2010, 9-10.)

Ammattiyhdistysten tuleekin 2020 -luvulla panostaa muuttuvaan kohderyhmäänsä. Työväestön kansainvälistyminen luo muutosta myöskin ammattiliittojen toimenkuvaan, kun jäsenistön avun tarve etenkin maahanmuuttajataustaisella jäsenistöllä on myös sopeutumisessa suomalaiseen työelämään. (SAK 2020, 10.)

Suurten ikäluokkien eläköityessä jää eläkkeelle myös suuri osa ammattiliittojen jäsenistöstä. eläköityy. Ammattiliittojen yli 50 -vuotiaiden jäsenten osuus ammattiliittojen järjestäytyneistä on noin 40,6%. Kun taas alle 30-vuotiaiden osuus järjestäytyneistä on

11% (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Nykyisellä ikäluokkien järjestäytymisasteella ammattiliittojen jäsenmäärät tulevat laskemaan seuraavien vuosikymmenten aikana ja tilanteeseen varautuminen pakottaa ammattiliittoja uudistamaan toimintaansa niin, että etenkin nuorten ja opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoihin on kasvatettava.

Miksi ammattiliittojen järjestäytymisasteen säilyminen on niin tärkeää? Ammattiliittojen neuvotellessa työehtosopimuksia, painoarvon ammattiliittojen sanalle työntekijöiden edustajana neuvotteluissa tuo alan työntekijöiden järjestäytymisaste. Jos työehtosopimuksesta neuvoteltavan alan järjestäytymisprosentti on yli 50% tulee alan työehtosopimuksesta yleissitova. Tällaiset yleissitovat työehtosopimukset määrittelevät alan työpaikoille vähimmäisehdot palkkauksesta ja muista työsuhteen ehdoista. Yleissitovuus alalla työehtosopimuksessa tarkoittaa sitä, että alan työpaikkojen on noudatettava sitä, eikä sen huonommilla ehdoilla voi sopia työsuhteesta. Jos alan järjestäytyminen laskee, alan työehtosopimus menettää yleissitovuutensa. Tällöin alan työpaikoilla voidaan työnantajan niin halutessa käyttää paikallista sopimista niin, että se heikentää työntekijöiden oikeuksia ja työsuhteen ehtoja verrattuna alan työehtosopimukseen. Liittojen suuri vaikutusvalta ja työntekijöiden edunvalvonta perustuu siihen, että työntekijät ovat järjestäytyneitä ja tuovat näin työntekijäkunnan äänivallan päätettäviin asioihin. (STTK 2020d; Jokinen 2019; PAM 2020.)

2.2 Järjestäytyminen ammattiliittoihin

Vuonna 2018 71% työssäkäyvistä kuului johonkin ammattiliittoon. Sen lisäksi 19% työssäkäyvistä kuului pelkkään työttömyyskassaan. Tämä selviää työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä 2018. Työolobarometrissä käsitellään työelämän kehitystä ja muutoksia, sekä työntekijöiden näkemyksiä työelämästä. Yhtenä barometrissä käsiteltävänä osiona on ammatillinen järjestäytyminen. Kuten barometrissä selviää, työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoihin on saanut itselleen rinnalle toisen vaihtoehdon. Pelkkään työttömyyskassaan kuuluvien työssäkäyvien määrä on kasvanut 2000 -luvulla 11%, kun taas ammattiliittoihin kuuluneiden määrä on vuosittain vaihdellut 68-76% välillä. Vuoden 2014 jälkeen järjestäytymisaste ammattiliittoihin on

laskenut 5%. Vuonna 2018 järjestäytymisaste ammattiliittoihin on ollut 71%. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

1990 -luvulta lähtien ammattiliittoihin järjestäytyminen on saanut myös toisen vaihtoehdon työssäkävien henkilöiden työelämässä (Häkkinen 2013). Työttömyyskassan. Pelkkään työttömyyskassaan liittyneiden määrä on vuosien 2002-2018 välillä tuplannut suosionsa nousemalla 8%sta 19% prosenttiin. Kun otetaan huomioon myös pelkkiin työttömyyskassoihin järjestäytyneet työssäkäyvät, kattavat nämä ammattiliittojen jäsenet ja pelkkien työttömyyskassojen jäsenet 90% työssäkävistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Mikä ihmeen työttömyyskassa? Työttömyyskassa on joko ammattiliiton alla toimiva, tai itsenäisesti toimiva yhteisö, joka tuo jäsenilleen turvaa työttömyyden hetkellä (Duunitori 2017). Työttömyyskassasta työttömäksi jäänyt saa ansiosidonnaista ansiopäivärahaa eli normaalista ansiopäivärahasta korotettua versiota. Saadakseen ansiopäivärahan täytyy työssäoloehdon täyttyä sitä edeltävänä aikana niin, että on samaan aikaan jo ollut työttömyyskassan jäsen. (JHL 2018.)

Työttömyyskassoja on sekä ammattiliittojen alla toimivia itsenäisiä yhteisöjä, tällaisista esimerkkeinä: Erityisalojen toimihenkilöiden työttömyyskassa, Julkisten- ja hyvinvointialojen työttömyyskassa, palvelualojen työttömyyskassa, sekä Super työttömyyskassa, että itsenäisesti toimivia työttömyyskassoja, kuten Yleinen työttömyyskassa YTK. Liittyäkseen työttömyyskassaan ei tarvitse olla ammattiliiton jäsen. Työttömyyskassaan kuuluva ei myöskään voi kuulua useampaan työttömyyskassaan yhtä aikaa. (Duunitori 2017.)

Suomen suurin ammattiliittoon sitoutumaton itsenäinen työttömyyskassa on Yleinen työttömyyskassa YTK. YTK edustaa yli 440 000 työssäkävää ihmistä, joille se tarjoaa ansioturvan työttömyyden, vuorotteluvapaan, lomautuksen, osa-aikatyön, sekä sivutoimisen yrittäjyyden aikana. YTK:lla ei ole takana omaa ammattiliittoa ja sen palvelut

jäsenistölle perustuvat ainoastaan ansioturvan tarjoamiseen (YTK 2020). Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ristiriita tilanteen sattuessa töissä, ei YTK:hon kuuluvalla järjestäytymättömällä työntekijällä ole käytössään luottamusmiestä, tai tarvittaessa lakipalveluita. Lisäksi YTK ei myöskään esimerkiksi aja työntekijän asemaa työehtosopimusneuvotteluissa, tai muissa työntekijän asemaa koskevissa vaikutuspaikoissa. YTK:n suuri kasvu Suomen suurimmaksi työttömyyskassaksi on pakottanut ammattiliitot miettimään omia tapojaan esimerkiksi jäsenhankinnassa. (Häkkinen 2013.)

3 JULKISTEN- JA HYVINVOINTIALOJEN AMMATTILIITTO JHL

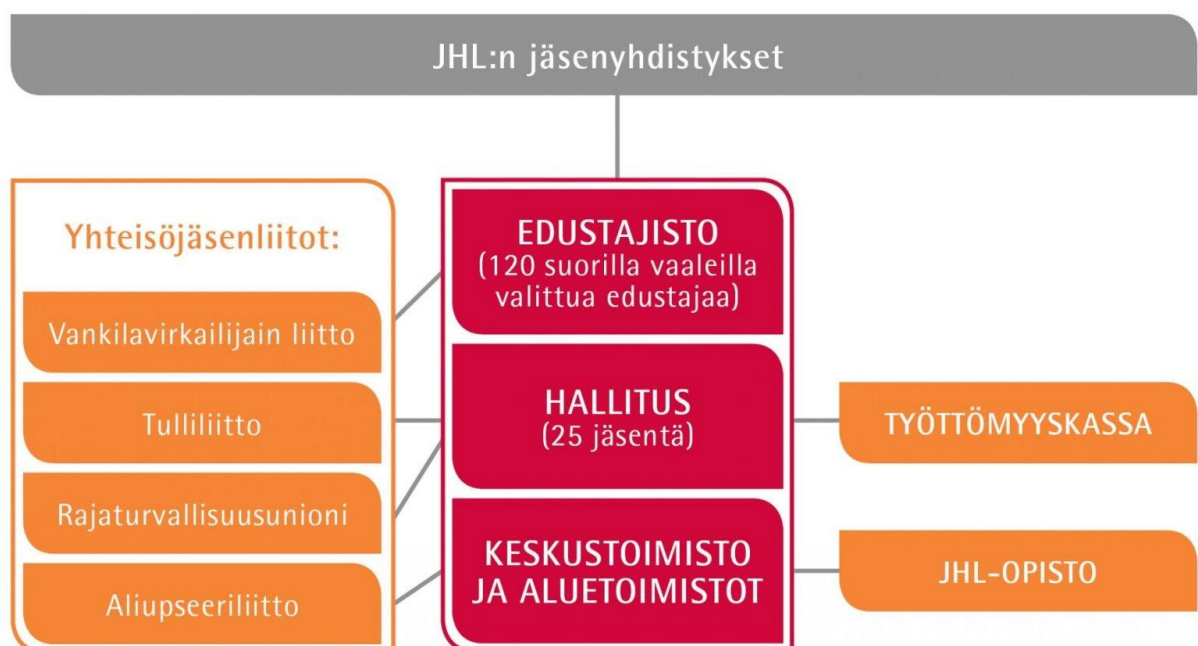
Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL (Myöhemmin JHL) on julkisella sektorilla, sekä yksityisellä sektorilla hyvinvointialoilla toimivien työntekijöiden, sekä aloja opiskelevien oma ammattiliitto. JHL:llä on n. 200 000 jäsentä. JHL:n jäsenet työskentelevät: sosiaali- ja terveysalalla, kasvatus- ja ohjausalalla, ravitsemus- ja puh-tausalalla, turvallisuusalalla, tietotekniikka- ja liikenne alalla, sekä tietotyön- ja hallin-onalalla (JHL 2020e). JHL edustaa noin 100 eri työehtosopimuksen piirissä toimivia työntekijöitä. (JHL 2020a.)

JHL:n jäsenistö koostuu kunnilla ja valtioilla, seurakunnilla sekä yksityisellä sosiaali-palvelualalla työskentelevistä, sekä aloja opiskelevista henkilöistä. JHL toimii jäsen-tensä omana edunvalvontajärjestönä, joka valvoo, neuvottelee, edistää ja vaatii omien jäsenalojensa työntekijöiden etuja. Jäsenenä JHL:ssä saa ammattiliiton tuen ja turvan, sekä liiton tarjoaman edunvalvonnan. JHL:ään liittyessä on mahdollista liittyä myös JHL:n työttömyyskassaan, joka tarjoaa työttömyysturvaa jäsenilleen työttömyyden hetkellä. (JHL 2020h; Ollikainen 2020.)

JHL:n jäseniksi voi liittyä myös JHL:n järjestäytymisaloja opiskelevat opiskelijat. Opiskelijajäsenyys JHL:ssä on tasavertainen liiton niin sanotun normaalin jäsenyyden kanssa. Opiskelijajäsenet saavat jäsenyydellään samat edut ja äänioikeuden kuin liiton varsinaiset jäsenet. Ainoana erona liiton jäsenyydessä opiskelijoille on se, että he ovat

opintojensa aikana vapautettuja jäsenmaksusta. Ainoastaan opiskelijajäsenen liittyessä työttömyyskassaan, opiskelijan tulee töitä tehdessään maksaa työttömyyskassan osuus jäsenmaksusta. (JHL 2020i.)

JHL:n organisaatio koostuu edustajistosta, hallituksesta, keskustoimistosta, aluetoimistoista, sekä JHL:n jäsenyhdistyksistä. Lisäksi tärkeänä osana liiton toimintaa ovat myös JHL opisto, JHL:n työttömyyskassa, sekä liittoon kuuluvat yhteisöjäsenliitot. (JHL 2020b.)



Kuva 1: JHL:n organisaatiorakenne. JHL

JHL:ssä ylintä päätösvaltaa käyttää JHL:n edustajisto. Edustajisto valitaan JHL:ään viiden vuoden välein ja sen valitsevat JHL:n jäsenet keskuudestaan vaaleilla. Edustajisto päättää ammattiliiton suuret suuntalinjat, sekä luo raamit hallituksen toiminnalle. JHL:n edustajistossa istuu 120 edustajaa (JHL 2020b). JHL:ssä edustajistolle kuuluvia päätöksiä ovat esimerkiksi liiton jäsenmaksu, talousarvio, toimintasuunnitelma, liiton hallitus, sekä hyväksyä eri valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset, sekä niihin tehtävät muutokset. (JHL 2020c.)

JHL:n hallitus on 25 henkinen ja toteuttaa liiton toimintaa edustajiston määrittelemien suuntalinjojen mukaisesti. Hallitus koostuu puheenjohtajasta, toimialajohtajasta, 4 yksityisten alojen, 1 valtion, sekä 18 kunta-alan edustajasta. Liiton puheenjohtajana toimii tällä hetkellä Päivi Niemi-Laine ja toimialajohtajina Håkan Ekström sekä Teija Asara-Laaksonen. Heistä puheenjohtaja Niemi-Laine, sekä toimialajohtaja Ekström toimivat osana JHL:n hallitusta. (JHL 2020b.)

JHL:ssä toimii noin 500 jäsenyhdistystä. Jokainen JHL:n jäsen kuuluu yhteen jäsenyhdistykseen ja jäsenyhdistysten kautta JHL:ään. Jäsenyhdistyksiä JHL:ssä on esimerkiksi paikallisia, kuten esimerkiksi Vantaan JHL ry ja Espoon JHL ry, ammattialakohtaisia, kuten esimerkiksi raideammattilaisten osasto 15 ry, raitio- ja metrohenkilökunnan yhdistys JHL ry ja urheiluopistojen henkilökunta ry, sekä erilaisia työpaikka-kohtaisia yhdistyksiä, kuten esimerkiksi Kiljavan opiston henkilökunta ry, Rinnekodin henkilökunta JHL ry ja Jorvin sairaalan JHL ry. Näiden lisäksi JHL:ssä toimii opiskelijoiden oma yhdistys JHL opiskelijat. Jokaisella yhdistyksellä on oma hallitus, joka suunnittelee yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksen tavoitteena on vahvistaa paikallista edunvalvontaa, sekä luoda yhteisöllisyyttä. (JHL 2020d.)

JHL on perustettu vuonna 22.11.2005 ja sen ovat perustaneet Kunta-alan ammattiliitto KTV, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL, sekä Valtion yhteisjärjestö VTY. JHL kuuluu Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:hon. JHL:n perustamisen yhteydessä yhteisjärjestöiksi JHL:n liittyivät Merivartioliitto MVL, Tulliliitto, sekä Vankeilavirkailijan liitto VVL. Näiden lisäksi Aliupseeriliitto on toiminut JHL:n yhteisjärjestönä vuodesta 2008 alkaen. (JHL 2020a.)

3.1 Monialaisuuden ammattiliitto

Mikä tekee ammattiliitto JHL:stä erilaisen, kuin monet muut ammattiliitot? JHL:n yksi suurimmista vahvuuksista on sen monialaisuus. JHL:n jäsenistö koostuu noin 100 eri työehtosopimuksen piirissä työskentelevistä jäsenistä, joita on sosiaali- ja terveystieteillä, kasvatustieteillä ja ohjauksella, ravitsemus- ja puhtaustieteillä, turvallisuustieteillä, tiet-

tekniikka- ja liikenne alalla, sekä tietotyön- ja hallinnonalalla. Yhteisiä nimittäjiä jäsenistölle on kuitenkin se, että suurin osa heistä työskentelee kunnissa, valtiolla, seurakunnilla, tai yksityisellä hyvinvointialalla. (JHL 2020e.)

“JHL kokoaa yhteen ammattilaisia niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta. On jäsenelle helppoa, kun sama liitto hoitaa hänen asioitaan, vaikka hän vaihtaisi työpaikkaa kunnalta, yksityiselle työnantajalle. Lisäksi sama ammattiliitto on neuvottelemassa työehtosopimukset ja muut työntekijän edut, niin on jäsenelle helppoa, kun voi vaihtaa työpaikkaa vaihtamatta ammattiliittoa.” Toteaa Vehovaara JHL:n monialaisuuden vahvuuksista. (2020)

Monialaisuus on JHL:ssä vahvuus. Iso osa JHL:n jäsenistöstä työskentelee kunta-alalla. Vaikka jäsenistöä on esimerkiksi puhtaanapidossa, ravitsemuksessa, kasvatus-työssä, nämä kaikki henkilöt voivat toimia samassa työpaikassa esimerkiksi päiväkodissa. Yhteisestä ammattiliitosta on hyötyä, koska ammattiliitto ajaa kaikkien työpaikan työntekijöiden etua. Tällä suuremman jäsenistön joukkovoimalla on iso vaikutus, kun lähdetään ajamaan työntekijöiden asioita. (Ollikainen 2020.)

“Hyvänä esimerkkinä voidaan käyttää sosiaali- ja terveydenhuoltoa, missä meillä työskentelee jäsenenä sairaanhoitajia, lähihoitajia, hoiva-avustajia, välinehuoltajia, sekä laitoshuoltajia. Ja käytännössä silloin nämä on ne kaikki ammattikunnat, joilla on se yhteinen tavoite. Heidän tavoitteenaan on saada mahdollisimman hyvä palvelu heidän asiakkaalleen. Niin miksi ihmeessä näiden ihmisten pitäisi olla eri ammattiliitoissa, kun kummiskin ne työskentelee yhteisen päämäärän vuoksi.” Kertoo Ollikainen monialaisuuden vahvuuksista (2020).

Suurempi jäsenmäärä tarkoittaa myös suurempia resursseja. JHL:n monialaisuus kerää jäseniksi suuren määrän eri alojen ammattilaisia ja näillä resursseilla ammattiliitto pystyy vaikuttavampaan työhön. JHL:ssä suuremmat resurssit mahdollistavat muun muassa yhdeksän aluetoimistoa ympäri Suomen, joka tuo ammattiliiton aina lähelle jäsentä. (Ollikainen 2020.)

Monialaisuuden lisäksi JHL:ssä tehdään ammattialakohtaista työtä. Ammattialat toimivat jäsenistössä yhteisöllisyyden luojina. Jokainen ammattiliiton jäsen kokee olevansa ensisijaisesti oman ammattialansa edustaja ja ammattialatoiminta on luotu tukemaan ja vahvistamaan ammattilaisten ammatti-identiteettiä, sekä tuomaan tietoa ja vaikuttamaan alaan aina alakohtaisesti. Oma-ala kiinnostaa jäsenistöä ja omaan alaan liittyvä toiminta ja tieto sitouttaa jäsenenä. (Vehovaara 2020.)

JHL järjestää ammattialakohtaista toimintaa jäsenistölleen ja esimerkkejä ammattialakohtaisesta toiminnasta on ammattialaverkostot, jotka kokoontuvat muutaman kerran vuodessa keskustelemaan ammattialan ajankohtaisista asioista, uusista tuulista, mahdollisista haasteista sekä saamaan lisää tietoa omaan alaan liittyen. Tämän lisäksi ammattialoilla jaetaan tietoa alasta esimerkiksi erilaisten luotujen materiaalien ja oppaiden pohjalta, verkossa, sekä sosiaalisessa mediassa. Sosiaali- ja terveysalalla hyvänä esimerkkinä tiedon jakamisesta on ”Sote-tunti”, joka järjestetään muutaman kuukauden välein ja siellä kerrotaan ajankohtaisia asioita ammattialalta. (Vehovaara 2020.)

3.2 Mitä JHL tekee ja miksi?

Ammattiliitto JHL toimii julkisella- ja hyvinvointialoilla edunvalvontaorganisaationa. Sen tarkoituksena on toimia valtakunnallisena vaikuttajana, sekä koota järjestäytymisalojensa ammattilaiset, sekä alaa opiskelevat yhteen liittoon (JHL säännöt 2015, 2§). Ammattiliitto JHL:n toimii työntekijöidensä tukena, sekä edistää JHL:n ammattialojen ja niiden työntekijöiden asemaa töissä, työolojen, työehtojen, sekä toimeentulon osalta niin valtakunnallisesti kuin kuntatasolla. (JHL 2020f, 44.)

JHL:n arvoja ovat jäsenlähtöisyys, oikeudenmukaisuus ja rohkeus ja ne ovat perustana koko ammattiliiton toiminnalle. Arvot ovat JHL:n toiminnan pohja ja ydin, ammattiliiton toimiessa työntekijöiden edunvalvojana. Edunvalvojana JHL neuvottelee työehtosopimuksia, kouluttaa ja lisää tietoisuutta työntekijän oikeuksista, sekä velvollisuuksista, valvoo ja auttaa, sekä edustaa työntekijää työpaikalla erityisesti erilaisissa ongelmissa. (JHL 2020g.)

JHL:n toiminnan ajatuksena visiossa on se, että JHL toimii työpaikoilla ja yhteiskunnassa kokoavana voimana, sekä vahvimpana ammattiliittona. Tätä JHL toteuttaa jäsenalojensa edunvalvonnalla ja jäsenten työoloja parantamalla, sekä työpaikoilla, että yhteiskunnassa. (JHL 2020g.)

Vuoden 2020 tavoitteena JHL:llä on strategisten painopisteiden mukaisesti: ”Jäsenhankinta ja järjestämistyö”, johon panostetaan liiton järjestämisalojen järjestämisellä, sekä kehitettävällä oppilaitostyöllä. ”Edunvalvontaketjun vahvistaminen”, johon kiinnitetään huomiota esimerkiksi työehtosopimusten neuvottelukierroksella alkuvuonna 2020. Neuvotteluissa tavoitteena on parantaa jäsenten työehtoja, joka näkyy myös kolmannessa strategisessa tavoitteessa. ”Jäsenten työehtojen parantaminen.” (JHL 2019.)

4 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET TEEMAT

4.1 Sitoutuminen

Käsitettä sitoutuminen ei ole aivan helppo määritellä Sitoutuminen on ihmisen liittymistä, suhdetta tai sidettä, johonkin. Ihminen voi olla sitoutunut esimerkiksi organisaatioon, tehtävään, asiaan, toiseen ihmiseen tai opinnäytetyöni tapauksessa ammattiliittoon. Sitoutunut ihminen on yleensä motivoitunut, innostunut, sekä tuntee olevansa osallinen sitoutumisen kohteeseensa. Esimerkiksi sitoutunut ammattiliiton jäsen voisi kokea olevansa osa ammattiliittoa, haluaisi innokkaasti olla sen jäsen ja esimerkiksi osallistua ammattiliiton tapahtumiin. Sitoutumista voidaan myös ajatella ihmisen tapana nähdä oma suhteensa ja kiinnittymisensä sitoutumisen kohteeseen. (Jokivuori 2002, 17-18.)

Sitoutumista lähellä olevia termejä ovat kuuluminen ja kiinnittyminen. Kuulumisella tarkoitetaan yksilön suhdetta yhteisöön osallisena yhteisöä (Nivala & Ryyänen 2019, 140). Verrattuna sitoutumiseen kuuluminen kuvaa ihmisen suhdetta yhteisöön, kun taas sitoutuminen ihmisen kokemusta kuulumisesta, sekä kiinnittymisen lujutta.

Kiinnittyminen yhteisöön taas on osa osallisuutta ja sitä, kuinka yksilöstä tulee esimerkiksi osa yhteisöä. Kiinnittyminen toimii yhtenä osallisuuden muotona ja kiinnittyminen on myös osa sitoutumista, sekä kuulumista.

Ammattijärjestöön sitoutuminen tapahtuu usein, kun henkilö on päässyt työelämään. Ammattiliittoon liitytään työpaikan löydyttyä ja ammattiliiton jäsenyys on tullut ajankohtaiseksi. Syitä ammattiliittoon liittymiselle on melkein yhtä monia, kuin ammattiliitoilla jäseniä. Yleisimmät liittymisen syyt ovat muun muassa ansiosidonnainen pörävaraha, liiton tarjoama edunvalvonta, sekä jäsenistölle tärkeiden yhteiskunnallisten asioiden ajaminen. (Jokivuori 2002, 21; SAK 2019, 24.)

Jäsenen sitoutumista ammattiliittoon lisää tunne siitä, että hän on osa yhteisöä. (Jokivuori 2002, 22). Opiskelijajäsenellä, joka on liittynyt ammattiliittoon esimerkiksi ammattiliiton esittelypisteellä koululla, suhde liittoon jää melko heikoksi, koska henkilökohtaista kokemusta ammattiliitosta ja sen merkityksestä ei lyhyellä kohtaamisella synny. Tieto opiskelijajäsenyydestä jää epäselväksi, eikä opiskelijalle synny kuvaa siitä, mihin on liittynyt (Kaunismaa & Lind 2006, 14-15). Tämä tukee ajatustani siitä, että kerran opiskelijoiden aikana lyhyesti kohdattu opiskelija ei tiedosta ammattiliiton merkitystä ja sitoutuminen ammattiliittoon jää tämän pohjalta heikoksi. Joillekin opiskelijoille liittoon kuulumisen saattaa merkitä vain jäsenkorttia lompakossa (Kaunismaa & Lind 2006, 15).

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda menetelmiä opiskelijoiden sitouttamiselle ammattiliiton jäseniksi. Sitouttaminen on yksilön tukemista sitoutumaan sitoutumisen kohteeseen ja voi olla esimerkiksi yksilön osallisuuden edistämistä, yhteisöön kiinnittymisen tukemista ja sitomista osaksi yhteisöä.

4.2 Osallisuus

Osallisuus on käsitteenä hyvin monimuotoinen, eikä sille ole olemassa yhtä selkeää määritelmää. Itse ajattelenkin osallisuuden olevan monimuotoinen kokonaisuus erilaisia osallisuuden ja osallistumisen muotoja, jotka tekevät ihmisestä osallisen esimerkiksi yhteisöön, tapahtumaan, tai tekemiseen. Osallisuus itsessään pitää sisällään yksilön mahdollisuuden osallistua, olla mukana esimerkiksi itseä koskevassa päätöksenteossa, kuulua johonkin yhteisöön, mutta myöskin vaikuttaa, tehdä ja toimia (Gretschel & Kiilakoski & Nivala 2012, 15-17; Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 4). Osallisuus voi olla tunnetta joukkoon kuulumisesta, sekä mahdollisuuteen olla tasavertaisena yhteisössään tai ympäristössään ja olla osana sitä. (THL 2020.)

Esimerkiksi opiskelijoita voidaan osallistaa heitä koskevassa päätöksenteossa ottamalla heidät mukaan erilaisiin ryhmiin, joissa heitä koskevia päätöksiä tehdään. Osallisena oleminen voi olla myöskin esimerkiksi osallistumista toiminnan suunnitteluun, tai mukana olemista yhteisessä toiminnassa. Osallistaminen taas voi olla sitä, että otat mukaan valmisteluun, suunnitteluun, päätöksentekoon, sekä tekemiseen ryhmän, tai yksilön, jota suunniteltava, tai valmisteltava asia koskee.

Osallisuuden merkitys sitoutumisessa?

Lainaten Pekka Otollisen sanoja (2016, 126): "Ihmisiä ei voi sitouttaa, mutta osallistaa voi ja se saattaa johtaa sitoutumiseen." Näkisin, että osallisuuden kokemus ja mahdollisuus olla osallisena luo edellytyksiä ihmisen sitoutumiselle erilaisiin järjestöihin, sekä muihin organisaatioihin. Myös Jokivuori väitöskirjassaan: "Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä?" (2002, 103) korostaa yksilön kokemusta osallisuudesta ja järjestöön yhteenkuuluvuudesta ammattijärjestö-sitoutumisessa.

Sitoutuminen ja osallisuus ovat osittain teemaltaan hyvinkin samankaltaisia. Kun sitoutumisella tarkoitetaan esimerkiksi ihmisen kiinnittymistä ja sidettä esimerkiksi or-

ganisaatioon (Jokivuori 2002, 17-18) , osallisuus on esimerkiksi tämän henkilön kokemus siitä kuinka hän voi osallistua ja kuulua organisaatioon (Gretschel & Kiilakoski 2012, 15-17; Isola ym. 2017, 4). Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa ovat osa osallisuuden kokemusta ja nämä teemat tukevat myös sitoutumisessa ja kiinnittymisessä organisaatioon.

Osallisuuden edistäminen voi olla esimerkiksi osallistettavalle erilaisten vaikuttamisen mahdollisuuksien lisäämistä (THL 2019). Onkin tärkeää luoda yhteisön jäsenelle mahdollisuus vaikuttaa, kun halutaan lisätä yksilön osallisuuden kokemusta. Vaikuttaminen voi myös olla vahvistava tekijä sitoutumisessa (Nivala & Ryyänen 2019, 138). Vaikuttamisella tuetaan osallistujan mahdollisuuksia saada ääni kuulluksi, lisättyä osallisuuden kokemusta, sekä osallisuuden kokemusta. Vaikuttamisella osallinen voi parhaassa tapauksessa saada näkemyksiään kuulluksi ja muokata organisaatiota juuri omien tarpeidensa mukaiseksi (THL 2020). Myös Gretschel ja Kiilakoski teoksessaan “Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010 -luvun alussa” (2012, 252) korostavat vaikuttamisen mahdollisuuden lisäävän yhteisöön kuulumisen kokemusta.

Mitä järjestäminen on? Järjestäminen osallistajana ja sitouttajana

Järjestäminen on yksi ammattiliitto JHL:n käyttämistä jäsenhankinnan muodoista. Sen tarkoituksena on kohdata jäsenistöä, luoda heihin suhteita ja vuorovaikutuksen avulla tukea työyhteisöjä erilaisissa ongelmatilanteissa. Järjestäminen osallistaa työpaikkojen työntekijöitä mukaan ratkomaan työpaikkojen ongelmia ja tämä yhdessä tekeminen sitouttaa heidät osaksi ammattiliittoa. (JHL 2016.)

Järjestäminen työpaikalla lähtee käyntiin aina organisoidulla järjestämiskampanjalla. Järjestämiskampanjassa lähdetään aina puuttumaan johonkin työpaikan yhteiseen ongelmaan. Järjestämiskampanja lähtee yleensä liikkeelle siitä, että kohdataan yksittäinen työpaikan jäsen, jonka kanssa keskustellaan työstä, ja työpaikan mahdollisista ongelmista. Näitä tapaamisia voi olla useammankin työpaikalla työskentelevän henkilön kanssa. (JHL 2016.)

Tämän jälkeen kerätään tapaamiseen työntekijöitä työpaikalta. Tapaamisen tarkoituksena on keskustella työpaikasta, sen mahdollisista haasteista ja luoda “me-henkeä” -liittoon järjestäytyneiden kesken. Tapaamisen koolle kutumisessa osallistetaan jo kohdattuja työpaikan työntekijöitä. Työpaikalle lähdetään kampanjassa luomaan liitto-rakennetta. Selvitetään, onko työpaikalla jo luottamusmiestä ja jos ei niin valitaan sinne sellainen, sekä organisoidutaan ja sen avulla hoidetaan työpaikan edunvalvontasiat. (JHL 2016.)

Järjestäminen lisää jäsenten aktiivisuutta ja nostaa jäsenmääriä työpaikoilla. Sen lisäksi se on hyvä keino jäsenten sitouttamiseen ammattiliiton toimintaan, koska järjestämiskampanjassa liitto tuodaan jokaisen työntekijän henkilökohtaiselle tasolle ja ratkotaan juuri heidän ongelmiansa heidän tekemänään. Järjestäminen saa myös siihen osallistuvat kokemaan itsensä osallisiksi, koska järjestämiskampanjassa osalliset pääsevät osallistumaan ja tekemään itse. (JHL 2016.)

4.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on yksilön, sekä yhteisön kokemus yhteisöstä, sen toimivuudesta ja siihen kuulumisesta ja siitä kuinka yhteisö muodostuu (Nivala & Rynänen 2019, 204; Opetushallitus 2020). Kun lähdetään määrittelemään yhteisöllisyyttä, voidaan määrittely aloittaa yhteisöstä. Yhteisö on ryhmä, joka koostuu yksilöistä. Mikä tekee ryhmästä yhteisön? Ryhmä on joukko ihmisiä. He voivat olla osallisena ryhmää, koska sattuvat vain olemaan samassa paikassa samaan aikaan, kuten matkustajat laivalla, tai sitten he voivat kuulua yhteisöön olemalla esimerkiksi koululuokka koulussa. Se, mikä tekee ryhmästä yhteisön, on ryhmän tarkoitus ja se millainen ryhmä on. Tiettyjä tarkoituksia varten perustetut ryhmät, joilla on sosiaalinen rakenne, muodostavat yhteisöjä. (Opetushallitus 2020.)

Yhteisöllisyys sitouttajana ammattiliittoon on tärkeä tekijä. Yhteisöllisyys nähdään yhtenä elämän perustarpeista, joten sen tunne ja olemassaolo on tärkeä osa ihmisten elämää. Yhteisöllisyys on myös hyvä tekijä ihmisten sitouttamisessa. Yhteisöllisyys lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka lisää ihmisen sitoutumista yhteisöön (Nivala &

Ryynänen 2019, 129-131). Yhteisöllisyys voidaan nähdä sitouttajana, sekä tunteena, joka lisää osallisuuden kokemusta. Esimerkiksi SAK:n jäsentutkimuksen mukaan tärkeänä jäsenten osallistumista ja kiinnittymistä tukevana teemana ja ammattiyhdistysliikkeen tehtävänä nähdään yhteisöllisyys (Laukkanen 2006).

5 OPISKELIJOITA SITOUTTAMASSA - KUINKA KEHITTÄÄ OPISKELIJATOIMINTAA?

Jotta voidaan ymmärtää opinnäytetyöni lähtökohdat, täytyy ensiksi ymmärtää opiskelijatoiminnan tämän hetkinen tila JHL:ssä. Vuonna 2019 JHL:ssä tehtiin päätös oppilaitostoiminnan kehittämiseksi ammattiliitossa ja syksyllä 2019 toimintaan palkattu työntekijä kehitti liiton oppilaitostoiminnalle yhteiset koko liiton laajuisesti käytössä olevat käytänteet, sekä selkeytti liiton tekemää opiskelijatoimintaa. JHL:ssä on nyt syksyn ja talven 2019-2020 aikana otettu käyttöön uusia opiskelijatoiminnan toimintamalleja ja opiskelijatoimintaa koordinoimaan on palkattu työntekijä. (Järvinen & Ollikainen 2020.)

Opiskelijatoiminnan kehittämisessä on muotoiltu opiskelijoiden kohtaamisessa aiemmin käytettyä koulutiedottamista ja luotu sille uudet kaikille yhteiset käytänteet. Entiset koulutiedottajat JHL:ssä on brändätty oppilaitosagenteiksi ja heidät kaikki on koulutettu syksyllä 2019 toimimaan tehtävissään oppilaitoksissa. Tämän lisäksi opiskelijoiden kohtaamiseen on tuotu uusi toimintamalli "Call center" -toiminta, jolla tavoitetaan kaikki valmistuvat opiskelijat. Call center -toiminnan tarkoituksena on kontaktoida jokainen valmistuva opiskelija puhelimitse ja kysellä heidän työllistymissuunnitelmistaan, sekä kertoa ammattiliiton jäsenyydestä työntekijöiden näkökulmasta. (Järvinen & Ollikainen 2020.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on tukea oppilaitostoiminnan kehittämishanketta ja luoda keinoja opiskelijoiden sitouttamiseen ammattiliiton jäseniksi. Opinnäytetyö vastaa kysymykseen, kuinka sitouttaa opiskelijat osaksi ammattiliittoa ja sitä, millaisin kei-

noin opiskelijat sitoutetaan osaksi ammattiliittoa jo opintojen aikana, sekä valmistumisen yhteydessä. Alla olevissa kappaleissa kerron keinoista ja menetelmistä, joilla opinnäytetyötäni olen tehnyt ja analysoin opinnäytetyötä varten kerättyjä materiaaleja.

5.1 Opinnäytetyön menetelmät ja toteutus

Käytin opinnäytetyössäni tiedonkeruumenetelmänä **osallistuvaa havainnointia**. Osallistumalla ja seuraamalla erilaisia palavereita, sekä työntekijöiden koulutuksia, lisäksi tietoisuuttani oppilaitostoiminnan nykytilasta ammattiliitto JHL:ssä siellä tehdyn kehittämishankkeen tiimoilta. Pääsin myös pitämään työmarkkinainfoja ja niiden myötä havainnoimaan opiskelijoiden kohtaamista kouluissa. Tarkkailemalla ja osallistumalla opin ymmärtämään JHL:n opiskelijatoiminnan tilaa ja sitä mihin suuntaan se on muodostumassa. Havainnointi tiedonkeruumenetelmänä kertoo hyvin todellisuudesta ja osallistuminen lisää ideoiden saamista käytäntöön (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2010, 42, 103).

Yhtenä opinnäytetyöni tiedonkeruumenetelmänä käytin **haastattelua**. Haastattelin opinnäytetyötäni varten JHL:n asiantuntijoita yksilöhaastatteluissa ja haastattelut olivat teemahaastatteluita. Teemahaastattelulla tarkoitan haastatteluita, joissa keskustelu tapahtui teemojen mukaisesti, eikä kysymykset ollut tarkkaan strukturoitu haastattelua varten (Moilanen ym. 2010, 41-42, 95-96). Haastatteluiden tavoitteena halusin saada opinnäytetyöhöni näkemystä liitossa pitkään erilaisten teemojen parissa työskenneiltä henkilöiltä, sekä lisätä ymmärrystä opinnäytetyön teemoista, joihin kirjallista lähdeaineistoa ei löytynyt.

Haastateltavikseni valikoitui JHL:n ammattiala-asiantuntija Riitta Vehovaara, JHL:n Etelä-Suomen aluetoimiston aluetoimitsija Ossi-Pekka Ollikainen, sekä JHL:n järjestötoimitsija Susanna Haapalainen. Haastattelut järjestettiin helmikuun aikana ja haastatteluissa käsiteltiin opiskelijoiden sitoutumista ja sitouttamista, JHL:n opiskelijatoiminnan käytänteitä, JHL:n ammattialatoimintaa, sekä ammattialojen vaikutusta opiskelijoiden sitoutumiseen.

Koska osana opinnäytetyötäni halusin saada selville myöskin erilaisten ihmisryhmien näkemyksiä JHL:n opiskelijatoiminnasta, kolmantena menetelmänä opinnäytetyössäni käytin kyselyä. Järjestin opinnäytetyötäni varten kolme erilaista kyselyä, joista jokainen toteutettiin verkossa ja kaikki sisälsivät sekä monivalinta-, että avoimia kysymyksiä. Kyselypohjiin voi tutustua liitteissä 1, 2 ja 3.

Kysely 1 (Liite 1): Ensimmäisen kyselyn järjestin Nuori2020 tapahtumassa Tampereella ammattiliitto JHL:n pisteellä 14-16.1.2020. Kyselyn kohderyhmänä oli tapahtumassa vierailevat, nuorten parissa työskentelevät ammattilaiset ja se sisälsi kysymyksiä nuoriin ja työelämään liittyen. Kyselyn tarkoituksena oli saada nuorten parissa työskenteleviltä ajatuksia nuorten kohtaamiseen, sekä tietoa siitä tietävätkö nuoret ammattiliitoista. Iso osa opiskelijoista on myös nuoria, joten näitä avoimen kysymyksen vastauksia voi käyttää apuna luomaan kokonaiskuvaa siitä, millaiset keinot opiskelijoiden kohtaamiselle ja sitouttamiselle ovat parhaita.

Kysely 2 (Liite 2): Toisen kyselyn järjestin JHL:n oppilaitosagenteille. Kysely oli järjestetty oppilaitosagenttien Howspace -alustalla ja sen tarkoituksena oli kerätä tietoja opiskelijoiden kohtaamisesta, siitä miten ammattiliitot näyttäytyvät opiskelijalle tällaisessa henkilökohtaisen kohtaamisen muodossa, sekä kuinka oppilaitosagentit näkevät toimintansa oppilaitoksissa. Howspace -alusta, jolla kyselyt järjestettiin, on verkko pohjainen alusta, joka kokoaa yhteen kaikki JHL:n oppilaitosagentit. Kyseinen Howspace alusta on rakennettu oppilaitostoimintaa ja sen koordinoitua varten ja se tuo yhteen oppilaitosagentit, sekä toimintaa JHL:ssä koordinoivat henkilöt. Alustalla on mahdollista jakaa kokemuksia, kysyä tietoa, sekä esimerkiksi sopia tulevista oppilaitoskäynneistä. Lisäksi oppilaitosagentit saavat sieltä kaikki tarvitsemansa sähköiset materiaalit työmarkkinainfoja varten. Kyselyä varten alustalle luotiin minulle oma välilehti, johon rakensin kyselyn hyödyntäen sekä monivalinta-, että avoimia kysymyksiä.

Kysely 3 (Liite 3): Kolmannen kyselyn järjestin JHL:n opiskelijajäsenille. Kysely oli webropol-kysely ja se lähti sähköpostilla (liite 4) 5200 liiton opiskelijajäsenelle. Aikaa opiskelijajäsenillä oli vastata kyselyyn 5.-16.2.2020 eli 12 päivän ajan. Mielestäni opiskelijatoimintaa ei voi kehittää ilman opiskelijoiden ääntä, jonka vuoksi kyselyssä kysyin opiskelijoilta heidän toiveitaan siihen, kuinka ammattiliitot voisivat kohdata heidät, millaisia asioita he toivovat ammattiliitoltaan ja millaiset asiat vaikuttavat ammattiliiton valinnassa.

5.2 Kerätyn aineiston analyysi

Käytin kerätyn aineiston analysointimenetelmänä teemoittelua eli teemoittelin kaikki kyselyiden avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset, haastatteluiden vastaukset, sekä omat havaintoni. Teemoittelulla aineiston analyysissä tarkoitetaan aineiston jaottelua siinä oleviin keskeisiin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkin myös kyselyiden monivalintaosuudet läpi niin, että nouseeko niissä esille jotain teemaa esimerkiksi kyselyn vastanneiden alueellisuudesta, tai iästä, joka tulisi huomioida kyselyä analysoidessa. Tämän lisäksi haastattelut litteroin eli kirjoitin puhtaaksi (Moi-lanen ym. 2010,99) ja nostin litteroidusta aineistosta opinnäytteen teemoihin nouseita kohtia itselleni ylös lainauksina. Näitä lainauksia käytin pohjana opinnäytetyön teoriaosuudessa, sekä tukena opinnäytetyön johtopäätöksille.

Yleistä opinnäytetyöstä

Ennen opinnäytetyön aineistojen analyysiä haluan analysoida yhtä teemaa, jonka koen vaikuttavan opinnäytetyöhön ja joka tulee ottaa huomioon opinnäytetyötä lukiessa. Tämä teema koskee opinnäytetyön opiskelijakuvaa ja erilaisten opinnäytetyössä käytettyjen aineistojen opiskelijakuva. Haluan pohtia sitä, onko opinnäytetyö täysin rehellinen opiskelijakuvassaan? Etenkin osan kerätyn aineiston pohjalta opinnäytetyön opiskelijakuva on hyvinkin stereotyyppinen opiskelija. Stereotyyppisellä opiskelijalla ja opiskelijakuvalla tarkoitan nuorta opiskelijaa, joka on opiskelemassa juuri peruskoulun jälkeen ammattikoulututkintoa, tai tämän toisen asteen jälkeen korkeakoulututkintoa.

Vaikka nykypäivänä aikuisopiskelu lisääntyy jatkuvasti, opinnäytetyössä ja etenkin se kerätyssä aineistossa esimerkiksi osassa haastatteluita ja kyselyllä nuorista ja työelämässä, yleistetään opiskelija hyvinkin stereotyyppisesti opiskelijaksi. Opinnäytetyön kirjoittajana myönnän, että tähän stereotypiaan on helppo eksyä ja monesti opinnäytetyötä kirjoittaessani pohdin, milloin yleistän opiskelijakuvaa liikaa. Usein myös opinnäytetyö aiheesta käydyissä keskusteluissa opiskelijoista ja heidän sitoutumisensa tuntui kanssa keskusteltavilla olevan ajatus siitä, että opiskelijat ovat aina nuoria ja nuori sanaa käytettiin opiskelijan synonyyminä. Opinnäytetyössä on pyritty huomiomaan aineistosta huolimatta opiskelijakunnan monimuotoisuus, mutta tämä teema saattaa vaikuttaa opinnäytetyön kuvaan siitä millainen opiskelija on.

Osallistuva havainnointi

Toteutin osallistuvaa havainnointia JHL:n koulutuksessa järjestämisestä, koulutuksessa agenttitoimijoille ja koulutuksessa opiskelijatoiminnasta vastaaville aluetoimistijoille, sekä työmarkkinainfoissa, joita pääsin pitämään ammattikoulujen-, ja ammatikorkeakoulujen opiskelijaryhmille. Keräsin osallistuessa nousseet huomioni itselleni ylös ja analysoin ne teemoittain opinnäytetyötä varten. Havainnot ovat hyvä tapa luoda oletuksia ja ajatuksia siitä, mitä ja mihin suuntaan opinnäytetyötä olisi hyvä kehittää. Minulla havainnot ovat olleet tukena opinnäytetyön kyselyiden muodostamisessa, sekä haastatteluiden suunnittelussa, kun olen löytänyt erilaisia teemoja, joihin olen halunnut muilla tutkimuskeinoilla löytää vahvistusta, tai lisää tietoa.

Avaan tässä kappaleessa tekemiäni havaintoja JHL:n opiskelijatoiminnasta, opiskelijoiden kohtaamisesta, sekä opiskelijoista. Kaikkiin havaintoihin ei tässä kappaleessa ole välttämättä suoraa vastausta, mutta jokainen teema tulee tarkemmin esille myöhemmin opinnäytetyössä. Tekemäni havainnot:

- Opiskelijat eivät tiedä ammattiliitoista
- Opiskelija -kohderyhmän monimuotoisuus
- Ovatko opiskelijat oma kohderyhmänsä JHL:ssä?
- Yksi kontakti opintojen alussa vs. mukana koko opiskelijan opintojen ajan.

Opiskelijat eivät tiedä ammattiliitoista: Tämä teema korostuu etenkin toisen asteen koulutuksissa. Kävin pitämässä työmarkkinainfoja sekä ammattikouluilla, että ammattikorkeakouluilla. Etenkin toisen asteen opiskelijat eivät ole kuulleet aiemmin ammattiliitoista, eivätkä tiedä, miksi ammattiliittoihin kuuluminen olisi juuri heille tarpeellista.

Opiskelija -kohderyhmän monimuotoisuus: Opiskelijat kohderyhmänä on todella monimuotoinen. Opiskelijakunnasta löytyy eri ikäryhmiä ja erilaisia elämäntilanteita omaavia ihmisiä ja kaikilla heistä on omanlaisensa toiveet, ajatukset ja tuen tarpeet ammattiliitolle. Opiskelijoiden kohderyhmän moninaisuutta ei aina huomioida tarpeeksi, vaan ajatellaan opiskelijan olevan sellainen juuri peruskoulun päättänyt nuori toisen asteen opiskelija.

Ovatko opiskelijat oma kohderyhmänsä JHL:ssä? Tätä teemaa pohdin useita kertoja opinnäytetyöprosessin aikana, enkä ole tähän löytänyt täysin yksiselitteistä vastausta. JHL:ssä opiskelijat kohdataan osana JHL:n jäsenistöä. Opiskelijajäsenellä on samantyyppiset mahdollisuudet lähteä esimerkiksi ehdolle JHL:n edustajistoon, tai paikallisyhdistysten hallitukseen, kuin muillakin JHL:n jäsenillä. Moneen otteeseen jäin kuitenkin pohtimaan, kohdataanko opiskelijoita opiskelijaryhmänä? Opiskeluvaiheen elämäntilanne on usein hyvinkin erityinen elämäntilanne ja poikkeaa työntekijöiden arjesta. Kaipaisiko opiskelijaryhmä omaa spesifiä kohtaamista ja entistä enemmän juuri heille kohdennettua tietoa, tapahtumia ja palveluita?

Yksi kontakti opintojen alussa verrattuna ammattiliiton mukana oloon koko opiskelijan opintojen ajan: Kun mietitään opiskelijaa. Usein ainakin omien kokemusteni pohjalta, opiskelija kohtaa ammattiliitot opintojensa alkuvaiheessa, lyhyessä kohtaamisessa esimerkiksi oppilaitoksen aulassa olevalla infopisteellä. Opiskelija mahdollisesti liittyy jäseneksi, mutta ajatus ammattiliitosta jää todennäköisesti lyhyellä noin minuutin kestäväällä kohtaamisella hyvin epäselväksi.

Sitten mietitään toisenlaista vaihtoehtoa. Vaihtoehtoa siitä, että opiskelija kohtaa ammattiliiton opintojensa alussa. Kohtaaminen voi olla lyhyt aulakohtaaminen, tai pidempi työmarkkinainfo omassa luokassa. Mutta olennaisena erona ensimmäiseen vaihtoehtoon annetaan se, että ammattiliiton edustaja tulee kohtaamaan opiskelijat myös uudestaan opintojen aikana. Kysyy opiskelijoilta mitä kuuluu ja miten on mennyt ja luo sillä ammattiliitosta kuvan, että se on kiinnostunut jäsenistään. Tuo tällöin myös mahdollisesti lisää tietoa liitosta opiskelijalle ja luo opiskelijalle mielikuvaa ammattiliitosta.

Haastattelut

Vaikka toteutin haastattelut pääsääntöisesti lisätäkseeni opinnäytetyön teoreettista tietämystäni, nousi haastatteluista esille myöskin muutama opinnäytetyön teemallisesti tärkeitä ajatuksia, joita nostan tässä aineistoanalyysissä esille. Haastatteluista kaksi on toteutettu tapaamisella Helsingissä ja yksi haastatteluista verkon välityksellä. Haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu haastattelupäivien iltana. Tutkittavilta on haastattelua varten kysytty lupa nimen käyttämiseen osana opinnäytetyötä ja lupa haastatteluiden nauhoittamiseen.

Ensimmäisenä haastattelusta nousseena huomiona haluaisin nostaa ajatuksen siitä, että opiskelijoiden sitoutumista tukisi mahdollisuudet matalan kynnyksen osallistumiseen. Toiminnan ei tarvitsisi aina olla tietynlaiseen muotoon sitoutunutta, vaan osallistuminen voisi tapahtua myöskin esimerkiksi erilaisissa projekteissa ja tapahtumissa, sekä niiden järjestämisessä. (Haapalainen 2020) Matalan kynnyksen toiminta lisää myös toiminnan saavutettavuutta. Opiskelijan ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa mukaan toimintaan ja projektiluontoisuus voi auttaa ensikertalaista lähtemään kokeilemaan toimintaa. Koska osallistuminen ja siihen yhdistyvä mahdollisuus vaikuttaa ovat keinoja osallisuuden edistämiseksi, jokaiselle sopivat erilaiset osallistumistavat tukisivat kiinnittymistä ammattiliittoon ja sen muodostamaan yhteisöön (Nivala & Ryyänen 2019, 138).

Toisena huomiona haastattelussa nousi esille henkilökohtaisen kontaktin merkitys opiskelijan sitouttamisessa. Kun opiskelija kohdataan henkilökohtaisesti esimerkiksi puhelulla, kysytään “Mitä kuuluu?” ja kuunnellaan opiskelijan kokemusta ammatista, opiskelusta ja mahdollisesta työnteosta, tällainen kohtaaminen usein lisää opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoon. (Haapalainen 2020, Ollikainen 2020.)

Oma ala suurena sitouttajana ja yhteisöllisyyden luoja ammattiliittoon ja sen toimintaan. Kun opiskelijoita kohdataan kertomalla heidän alastaan ja alakohtaisista haasteista, sekä esimerkiksi alakohtaisista oikeuksista ja velvollisuuksista työehtosopimusten pohjalta, sekä luodaan mahdollisuus verkostoitumiselle ja tiedon jakamiselle alan ammattilaisten kanssa, luo tämä motivaatiota ja sitoutumista sen omaa ammattialaa koskevan kiinnostuksen kautta ammattiliittoa kohtaan. (Vehovaara 2020.)

Toimintaa suunnitellessa on myös hyvä huomioida kohderyhmänsä. Opiskelijat ovat hyvin monimuotoinen kohderyhmä eri ikäisiä ja taustaisia henkilöitä. On tärkeä puhua sellaisella kielellä, että jokainen kohderyhmästä sen ymmärtää ja että asiat ovat selkeästi ilmaistu. Esimerkiksi nuorille tulisi puhua niin, että nuoret ihmiset ymmärtävät mistä puhutaan, heidän kielellään ja heidän käytännön tasolle vietyinä (Vehovaara 2020). Jollekin peruskoulunsa juuri päättäneelle nuorelle opiskelijalle käsite esimerkiksi työehtosopimuksesta, tai jopa siitä mikä on työsopimus, voi olla edelleen vieras. Kun taas 50-vuotiaalle alanvaihtajalle nämä perusasiat voivat olla täysin tuttuja ja hallussa, mutta tietoa kaivataan oman alan spesifeistä teemoista, kuten alan työehtosopimuksen sisällöstä (Ollikainen 2020). Opiskelijoiden kohtaamisessa tulee ottaa huomioon, että viestintä saavuttaa ja kohtaa kaikki kuulijansa.

Kysely 1 – Kysely nuorista ja työelämästä

Kysely nuorista ja työelämästä Nuori2020 -messuilla keräsi vastauksia 81 kappaletta. Kysely toteutettiin messuilla JHL:n ständi -pisteellä. Pisteellä pysähtyneitä pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Kysely oli anonyymi, eikä sisältänyt tarkkoja vastaajan henkilöllisyyteen liittyviä kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen vei vastaajalta noin kahdesta viiteen minuuttia riippuen vastaajan kirjoittamisen ja pohdinnan kestosta.

Omien havainnointien perusteella kyselyiden osallistujien määrä oli hyvä. Kyselyyn vastanneiden määrää on mahdotonta verrata kohdattuihin ihmisiin, koska kohdattujen ihmisten määrää messuilla ei tilastoitu, mutta analysoin vastaajamäärää havaintojeni perusteella. Pisteellä vastaajia oli lähes koko ajan. JHL:n pisteellä mahdollistettiin osallistuminen yhdellä tietokoneella ja olin lisäksi lisännyt saavutettavuutta tulostamalla kyselyn QR -koodeja, sekä bit.ly -lyhytlinkkejä paperille pisteen seinille, jotta halukkaat pystyivät osallistumaan myös omalta älylaitteeltaan. Arvioisin vastaajaprocentin olevan hyvä pisteen vastausmahdollisuuksiin verrattuna.

Pohdintaa kyselyn rakenteeseen liittyen, kyselyn sisältämät avoimet vastaukset, eivät lähtökohtaisesti rajanneet kyselyyn vastaajia, vaan kyselyn vastausten laatua. Kyselyn vastaajien osallistumisen tukena oli aina joku pisteen toimitsijoista ja jokainen aloittanut vastaaja pääsi kyselyn loppusivulle, mutta vastauksia teemoitellessa huomasin avointen kysymysten vastaajamäärien olevan seitsemänkymmenen ja seitsemänkymmenenkuuden vastaajan välissä kysymyksestä riippuen.

Kyselyn vastaukset olivat odotetunlaisia ja sain niistä tukea niihin teemoihin, mihin halusinkin. Rakensin kyselyn niin, että kyselyssä oli kysymyksiä nuoriin ja työelämään liittyen. Laitoin kyselyyn kaksi kysymystä etenkin opinnäytetyötä silmällä pitäen ja muut kertomaan lisää tietoa nuoriin ja työelämään liittyen. Toivoin saavani kyselyllä vastauksia siihen: "Puhuvatko nuoret ammattiliitoista?" ja kyselystä nousi melko selkeänä teemana se, etteivät nuoret juurikaan tiedä ammattiliitoista, eivätkä myöskään puhu niistä. Toinen kysymys, johon toivoin kyselyltä mielipiteitä oli: "Miten ammattiliittojen tulisi kohdata nuoria?", jonka vastauksista nousi esille teemoina nuorille puhuminen nuorten kielellä, luomalla merkitystä aiheesta, henkilökohtainen kohtaaminen ja kontakti, sekä kohtaaminen useamman kerran opintojen aikana. Vastaukset kyselyihin vahvistivat havaintojani opiskelijoiden kohtaamiseen liittyen ja luovat tukea opinnäytetyöni johtopäätöksille.

Kyselyn tuloksia analysoidessa tulee ottaa huomioon, että kysymykset on tehty nuorista ja työelämästä eli kaikki nuoret, joita työntekijät kohtaavat eivät välttämättä ole opiskelijoita. Kyselyn tavoitteet huomioiden eli toiveet kyselyn vastauksien teemoista kysymyksissä: “Miten ammattiliittojen tulisi kohdata nuoret?”, tai “Puhuvatko nuoret ammattiliitoista?”, pätevät varmasti myös nuorten opiskelijoiden ikäryhmässä, joten näkisin kyselyn tuovan luotettavaa lisämateriaalia, sekä ideoita kehittämisehdotuksiin muiden opinnäytetyön aineistojen rinnalla. Yksittäisenä aineistona opiskelijoiden kohtaamiseen moninaisena ihmisryhmänä, tai siihen tietävätkö kaikki opiskelijat ammattiliitosta en tätä aineistoa käyttäisi, jotta opiskelijaryhmän monimuotoisuus esimerkiksi iän suhteen tulisi luotettavasti huomioitua.

Aineiston analyysivaiheessa rajasin webropol -kyselyn käsiteltävästä aineistosta pois niiden henkilöiden vastaukset, jotka ilmoittivat työskennelleensä vain 12-15 vuotiaiden kanssa. Vastausten määrä kyselyssä rajautuu 76 vastaajaan. Tein rajauksen, jotta kohderyhmä nuorista ja opiskelijoista olisi lähempänä toisiaan, kun peruskouluikäiset nuoret rajautuvat kyselyn ulkopuolelle.

Kysely 2 – Kysely JHL:n oppilaitosagenteille

Oppilaitosagenttien kysely keräsi yhteensä 37 vastaajaa ja vastausprosentti 27% kaikista alustalla olevista henkilöistä. Avasin kyselyn tammikuun alussa ja ensimmäisen kahden viikon aikana kysely keräsi vain viisi vastaajaa. Vastaajamäärien lisäämiseksi lähetin tammikuun puolivälissä sähköpostia kaikille henkilöille, jotka eivät Howspace -alustan mukaan olleet käyneet kysely -sivulla. Sähköpostissa toivoin jokaisen osallistumista kyselyyn. Tämän jälkeen kysely sai suurimman osan vastauksistaan.

Kyselyssä poikkeuksellista muihin kyselyihin oli se, että kysymykset olivat esillä JHL:n oppilaitostoiminnan Howspace -alustalla. Kyselyyn vastaajat vastasivat kysymyksiin omalla nimellään, niin että kaikki alustan käyttäjät pääsevät näkemään toistensa vastaukset ja halutessaan keskustelemaan aiheesta, sekä kyselyyn vastaaja sai valita, mihin kysymyksiin vastasi. Alusta mahdollisti kyselyyn vastaajien oman päätöksen siitä,

mihin kysymyksiin hänellä on sanottavaa ja mitkä hän kokee omalta kohdalta oleelliseksi. Kyselyn jokainen vastaus ”palautettiin” erikseen, alustan ollessa keskusteluforummi tyylinen. Vastauksien määrä kysymyksittäin vaihteli muutamasta vastauksesta aina tuonne 37 vastaukseen riippuen kysymyksestä ja sen käsittelemästä teemasta. Osaan vastauksista vastaamatta jättämiseen saattoi myös vaikuttaa se, että kysymykset käsittelivät oppilaitosagenttitoimintaa ja kyselyyn vastanneista yli puolet (21/37) ei ollut päässyt vielä toimimaan oppilaitosagentteina.

Kyselyn tavoitteina minulla oli saada tietoa oppilaitosagenttien kokemuksista opiskelijoiden kohtaamisesta, kuinka opiskelijat näkevät JHL:n, sekä millaisia ajatuksia oppilaitosagenttina toimiminen agenteissa herättää. Vaikka vastaajamäärät jäivät kysymyksittäin verrattain pieniksi, tukevat kysymysten vastaukset muuta opinnäytetyön aineistoa johtopäätösten teemojen mukaisesti.

Opinnäytetyön kannalta mielenkiintoisimmat kysymykset:

”Miten JHL näyttäytyy opiskelijoille?” (9 vastausta), josta nousi esille se, etteivät opiskelijat oikein kohdatessa tiedä mikä ammattiliitto on. Opiskelijat myös kaipaavat pidempää ja henkilökohtaisempaa kohtaamista JHL:ltä kuin pelkkä ammattiliiton esittelystä koulun aulassa ruokavälitunnilla. ”Olivatko opiskelijat tietoisia ennen infoa siitä, mikä on ammattiliitto?” (6 vastausta). Jokaisessa kyselyn vastauksessa nousee ilmi se, että ainakin isolla osalla opiskelijoista ei ole mielikuvaa siitä, mikä on JHL, tai mikä on ammattiliitto. Jotkut opiskelijat ovat tietoisempia kuin toiset opiskelijat, mutta yleiskuva siitä ovatko opiskelijat tietoisia siitä mikä on ammattiliitto, on se etteivät ole. ”Kuinka opiskelijat ovat ottaneet oppilaitosagentin vastaan oppilaitoksissa?”

Vastausmäärien jäätyä kysymyksissä melko pieniksi, en pidä kyselyn vastauksia luotettavimpana otoksena opiskelijoista, heidän kohtaamisestaan ja opiskelijoiden näkökulmastaan ammattiliitosta, mutta teemat, jotka oppilaitosagenttien vastauksista nousivat esille ovat samassa linjassa opinnäytetyön muiden kyselyiden vastausten kanssa ja ne tuovat konkreettista informaatiota siitä, millaista opiskelijoita on kohdata. Tä-

män kyselyn suurimmasta osasta kysymyksiä ei ollut suoranaista hyötyä opinnäytetyölle, jonka vuoksi avasin vain oleellisempien kysymysten vastauksia. Tästä huolimatta vastaukset loivat minulle kirjoittajana kuvaa JHL:n opiskelijatoiminnasta ja sen parissa toimivien ajatuksista. Kyselystä myös opiskelijatoiminnan työntekijä saa myös suoraa palautetta opiskelijatoiminnan uusista muodoista ja agenttitoiminnan käynnistymisestä.

Kysely 3 – Kysely JHL:n opiskelijajäsenille

Kysely JHL:n opiskelijajäsenille keräsi vastaajia 151 kappaletta. Vastaamisen motivaatioksi kyselyyn vastaajien kesken arvottiin JHL -teemainen tuotepalkinto. Kysely toteutettiin anonyymisti ja arvontaa varten kerättiin muista kysymyksistä erillisellä välilehdellä sähköpostiosoite, jonka yhteydessä ilmoitettiin, että: “sähköpostiosotteita käytetään ainoastaan arvonnän voittaneen yhteydenotossa, eikä sähköpostiosoitetta yhdistetä kyselyn vastauksiin.”

Määrällisesti kyselyn vastausprosentti 2,9% jäi aika pieneksi, mutta kysely sisälsi seitsemän avointa kysymystä, joihin jätetyt vastaukset olivat suurelta osin pohdittuja ja jo tästä määrästä vastauksia nousi selkeitä teemoja opiskelijoiden sitoutumiseen liittyen. Lisäksi kyselyn sisältäessä useamman avoimen kysymyksen, voidaan olettaa tämän vaikuttaneen kyselyn vastaamiseen. Tätä ajatusta korreloi myös tilastot siitä, että lähetetty kysely oli avattu vastaanottajien toimesta 471 kertaa ja kyselyyn vastaaminenkin oli aloitettu 314 kertaa.

Toisena teemana, jonka vaikutusta kyselyyn voidaan pohtia, on se, että usein erilaisiin kyselyihin vastanneet henkilöt ovat itse aktiivisia ja vaikuttamishaluisia, sekä tuntevat kyseisen organisaation, koska haluavat jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan siihen liittyen. Tätä teemaa aktiivista opiskelijoista tukee myös Paajasen analysointi omassa opinnäytetyössään (2012) siitä, että yleensä vähillä vastaaja määrillä vastaajat ovat aktiivisia ja keskimääräistä kiinnostuneempia vaikuttamaan. Tämän vuoksi kyselyyn vastanneiden edustusjoukosta JHL:n opiskelijajäseniä saattaa uupua sellaisia henkilöitä, joille JHL on vielä aivan vieras käsite. Aineiston analyysin perusteella JHL jää

monelle vastanneellekin opiskelijajäsenelle etäiseksi ja tuntemattomaksi, joten voidaan olettaa, että ainakin osalle kyselyyn vastanneista JHL on vieras.

Kyselyyn vastanneiden määrää saattoi rajata myös verrattain lyhyt vastausaika 5.2-16.2.2020, sekä se, että lyhyen vastausajan vuoksi opiskelijoille ei lähetetty muistutusviestiä vastauksesta. Suurin osa kyselyn vastauksista tuli sähköpostin lähetysiltana ja sitä seuraavana päivänä eli vastausprosenttia olisi voinut kasvattaa lähettämällä vastaajaryhmälle muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta.

Kyselyn tulokset olivat laadullisesti hyviä, pohdiskelevia vastauksia ja kertovat opiskelijoiden näkemyksistä ammattiliitosta ja ammattiliiton kohtaamisesta. Sain opinnäytetyön johtopäätöksiä ja kehittämideoita varten selkeitä teemoja kyselyn tuloksista. Kysymys “Kuinka JHL:n tulisi kohdata opiskelijat?” tulkittiin vastaajajoukossa kahdella erilaisella ajatuksella. Vastauksena tuli erilaisia adjektiiveja, kuten “avoimesti”, “tasa-arvoisena”, “positiivisesti” ja “opiskelijalähtöisesti”, sekä erilaisia menetelmiä, kuten “kasvotusten”, “kohtaamalla” ja “sähköpostitse”. Jälkeenpäin ajateltuna kysymystä olisi voinut täsmentää esimerkiksi kysymällä “Millä tavoin JHL:n tulisi kohdata opiskelijat?”, että kyselyyn olisi saatu vastauksena enemmän erilaisia menetelmiä.

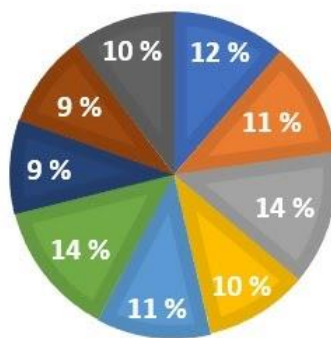
Pidän tätä kyselyä tehdyistä kolmesta kyselystä vastauksien osalta merkittävimpänä opinnäytetyölle, koska kysely sisältää opiskelijoiden näkemyksiä ja näkökulmia siitä, miltä opiskelijajäsenyys näyttää heidän silmissään ja kuinka he toivovat itseään kohdattavaksi. Näen, että kohderyhmän osallistaminen on tärkeä osa toiminnan kehittämistä, jotta toiminnan kehittäminen tehdään oikeista lähtökohdista ja oikealle ryhmää varten. Tämän vuoksi analysoin kyselyn vastauksia muita kyselyitä tarkemmin.

Kysymyksistä nousseita ajatuksia ja teemoja

Kyselyn ikäjakauma:

Poikkeuksen stereotyyppiselle opiskelijakuvalle, sekä todennäköisesti stereotypiaa totuudenmukaisemman kuvan todellisesta opiskelijakunnasta antoi tämän kyselyn ikäjakauma. Vastauksista tähän monivalintakysymykseen huomataan, että vastaajia löytyi jokaisesta ikäluokasta melko tasaisesti. Vaikka kyselyyn vastanneiden otos on melko pieni osa JHL:n jäsenistöstä, osoittaa tämä opiskelijakunnan monimuotoisuutta ja vahvasti ajatustani siitä, ettei JHL:n jäsenalojen opiskelijat ole pelkästään stereotyyppisiä nuoria opiskelijoita.

KYSELY JHL:N OPISKELIJAJÄSENILLE VASTAAJIEN IKÄJAKAUMA



Kuva 2: Kysely JHL:n opiskelijajäsenille vastaajien ikäjakauma

Muita huomioita vastaajaryhmästä:

Kysely tavoitti ihmisiä etenkin Uudenmaan maakunnasta 27,58%, sekä varsinais- Suomesta 11,72% ja Pirkanmaalta 10,34% vastaajista. Muut vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti kaikkien maakuntien välillä 0,5-6,5% vastaajia maakuntaa kohden. Ainoastaan Ahvenanmaan maakunnasta ei ollut vastaajia.

Suurin osa koulutusaste -kysymykseen vastanneista 61,59% (93kpl) opiskeli ammattikoulussa. Toiseksi suurin koulutusaste vastanneissa oli ammattikorkeakoulussa opiskelevat 23,18% (35kpl). Muita vastausvaihtoehtoja olivat erityisammattikorkeakoulututkinto 3,31%, yliopistotutkinto 6,62%, ylempi ammattikorkeakoulututkinto 0,66% ja muu, mikä 4,64%. Muu mikä vastaukset sisälsivät mm. lukion, sekä muutaman ammattikouluopiskelijan, jotka olivat ilmeisesti valinneet väärän vaihtoehdon.

Suurin osa vastanneista 56,29% (85kpl) opiskeli sosiaali- ja terveystalaa. Tämän lisäksi toiseksi suurin vastaajaryhmä oli kasvatus- ja ohjausalalta 17,22% (26kpl) sekä muu, mikä samoin prosenttein. Muu, mikä vastaajaryhmä piti sisällään tutkintoja, joista osa kuuluu kysytyjen koulutusalojen sisään ja osalle ei ollut varsinaista omaa alaryhmäänsä. JHL:n kuuden suurimman ammattialan lisäksi vastaajia oli esimerkiksi metsä-, rakennus-, käsityö-, sekä matkailualalta. Muita vastausmääriä olivat ravitsemus- ja puhtausala 5,96%, turvallisuusala 0,66%, tietotekniikan- ja liikenteen ala 1,99%, sekä tietotyön- ja hallinnon ala 0,66%.

Vastaajaryhmä edusti pienestä vastaajamäärästä huolimatta hyvin JHL:n opiskelijajäsenistöä ja sen jakautumista eri alueille, koulutuksiin, sekä koulutusasteille.

Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi liittyä JHL:ään?:

Tämän kysymyksen vastaukset nostavat esille selkeästi myös muissa kyselyissä ja haastatteluissa nousseita teemoja: Ammattialan merkityksen, kohtaamisen ja henkilökohtaisen merkityksen. Suurimpia vaikuttavia tekijöitä liittoon liittymisessä ovat, jotka teemoittelulla nousivat esille, oli se, että joku ystävä, tuttava, perheenjäsen, tai työkaveri oli suositellut liittoa, opiskeltava ala, sekä liiton edustajien kohtaaminen ja tämän myötä ammattiliiton merkityksen oppiminen. Muita nousseita teemoja oli opiskelijajäsenyyden ilmaisuus, halu kuulua ammattiyhdistykseen, omat aiemmat kokemukset kyseisestä ammattiliitosta, jäsenedut sekä liiton tekemä edunvalvonta.

Mihin asioihin olet erityisen tyytyväinen jäsenyydessäsi ammattiliitto JHL:ssä?:

Noin neljäsosa vastanneista oli sitä mieltä, ettei oikein tiedä, miten hyötyy ja millaisiin asioihin on tyytyväinen JHL:n jäsenyydessä, tai että ammattiliitto on jäänyt vähän vieraaksi itselle. Kun panostetaan kohtaamiseen, ammattiliiton merkitys aukeaa kohdataville henkilöille ja tieto jäsenyydestä ja sen tuomista eduista tulee lähemmäs uutta jäsentä. Kohtaaminen on oiva keino lisätä yhteisöllisyyden kokemusta ja näin edesauttaa myös sitoutumista ja osallisuuden kokemuksia. (Voutilainen 2004; Jokivuori 2002, 22; Kaunismaa & Lind 2006, 15)

Tämän lisäksi JHL:n jäsenyydessä erityisen tyytyväisiä oltiin liiton jäsenetuihin, edunvalvontaan ja ajankohtaisten ja ammattialakohtaisten asioiden tiedotukseen, jäsenyyden helppouteen, hintaan sekä muihin liiton tarjoamiin palveluihin kuten työttömyysturvaan, sekä erilaisiin tapahtumiin.

Mitä toivot jäsenyydeltäsi JHL:ssä?:

Tässä kysymyksessä vastaukset olivat hajonneet laajasti eri teemoihin. Muutama teema nousi esille hieman useammin kuin muut. Tällaisia teemoja olivat: Tukea työhön liittyvissä edunvalvonnallisissa asioissa, monipuolisia ja uudenlaisia jäsenetuja, uusia koulutuksia ja tapahtumia, liiton ammattialakohtaista edunvalvontaa, hyvää edunvalvonta- ja vaikuttamistyötä, lisää ja helposti lähestyttävämpää informaatiota, enemmän opiskelijapainotusta sekä, että opiskelijat huomioitaisiin omana ryhmänä ei pelkästään osana koko jäsenistöä, tai nuoria.

Näistä teemoista nostaisin tarkasteluun etenkin huomioiden sen, että opiskelijat toivovat enemmän pelkästään opiskelijoille suunnattua toimintaa. Kysymyksen vastauksista nousi selkeästi esille opiskelijaryhmän moninaisuus ja useissa kyselyn vastauksissa vastaajat nostivat esille sen, että haluaisivat enemmän pelkästään opiskelijoille suunnattua toimintaa niin, että sitä ei olisi yhdistetty JHL:n nuorten toiminnan kanssa yhteen. Myös jo aiemmin kyselyiden ja haastatteluiden vastauksissa noussut ajatus

helposti lähestyttävästä informaatiosta nousee myös tämän kysymyksen vastauksista esille.

Kuinka JHL:n tulisi kohdata opiskelijat?:

Kuten kyselyn kokonaisuuden analysoinnista käy ilmi, tämä kysymys oli ymmärretty vastaajissa kahdella erilaisella tavalla. Osa vastauksista oli erilaisia adjektiiveja siitä, kuinka kohdata ihmisiä, kuten avoimesti, positiivisesti ja tervetulleesti ja osa vastauksista erilaisia kohtaamisen muotoja. Toivoin kysymyksellä vastauksia etenkin erilaisiin kohtaamisen muotoihin, saadakseni opiskelijoiden näkemyksiä siitä, millaisin keinoin he haluaisivat tulla kohdatuiksi.

Kuinka opiskelijat sitten haluavat tulla kohdatuiksi? Kyselyn vastauksista tuli esille, että opiskelijat haluavat tulla kohdatuksi kasvotusten. Kasvotusten tapaamisia voisi olla useampia opintojen aikana. Lisäksi opiskelijat kaipasivat henkilökohtaista kohtaamista: ”Miksi juuri tämä liitto on hyvä minulle?”, keskustellen, kohtaamalla, sekä esimerkiksi sähköpostitse, tai puhelimella. JHL:ltä toivottiin myös lisää informaatiota ammattiliitosta, sekä matalan kynnyksen neuvontaa erilaisten teemojen, kuten edunvalvonnan parissa, sekä opiskelijälähtöisesti, opiskelijaryhmän erityispiirteet huomioiden.

Millaiset asiat vaikuttavat valitessasi ammattiliittoa valmistuessasi?:

Kyselyyn vastanneiden mukaan ammattiliiton valintaan vaikuttavat, se miten liitto näyttäytyy ulospäin, sen vaikuttavuus ja tekemä edunvalvonta. Myös liiton jäsenmaksu ja jäsenedut, sekä luotettavuus ja alakohtaisuus nähtiin tärkeinä teemoina ammattiliiton valinnassa. Huomattavan iso osa vastaajista ei myöskään tiennyt, mikä asiaan vaikuttaisi.

Monet näistä vaikuttavista teemoista ovat sellaisia, jotka ovat nousseet esille kysymyksen: ”Mihin asioihin olet erityisen tyytyväinen jäsenyydessäsi ammattiliitto JHL:ssä?” vastauksissa. Tämän kysymyksen, sekä kysymyksen: ”Mitä toivot jäsenyydeltäsi

JHL:ssä?” vastausten perusteella JHL:n jäsenyys on kyselyyn vastanneiden joukossa pidetty tuote, jonka suurimpana kehittämiskohtana nähdään tiedon puute ammattiliiton jäsenyyden merkityksestä. Näkisin tämän tärkeänä huomiona opinnäytetyön kannalta, koska tämä nostaa kohtaamisen, merkitystä opiskelijajäsenen sitouttamisessa. Sitoutumisen kannalta tämä on merkittävä huomio, koska tietoisuus ammattiliitosta selkeästi tärkeä, tekijä liiton valinnassa. Ammattiliiton jäsenyyden merkityksen tuominen opiskelijoille näkyvämmiin ilmiön selkeästi teema, jota JHL:ssä tulee kehittää opiskelijoiden sitouttamiseksi ammattiliittoon.



Kuva 3: Unelmien ammattiliitto

Kuvassa kolme näkyvää sanapilvi unelmien ammattiliitosta. Sanapilvi on toteutettu mentimeter -sivustolla, johon syötin teemoitellen kysymyksen unelmien ammattiliitosta saamia vastauksia. Unelmien ammattiliiton tulee olla helposti lähestyttävä, jäsenlähtöinen, informatiivinen edunvalvoja, jolla on hyvät jäsenedut. Monet kyselyyn vastanneet kokivat, että unelmien ammattiliitto on juuri heidän asiaansa ajava, rohkea yhteiskunnallinen vaikuttaja. Lisäksi useat vastaajat totesivat juuri JHL:n olevan heidän unelmiensa ammattiliitto.

6 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET JA OPISKELIJATOIMINNAN KEHITTÄMISEHDOTUKSET

6.1 Mitkä asiat vaikuttavat opiskelijan sitoutumiseen ammattiliittoon?

Käsittelen tässä kappaleessa opinnäytetyön aineistoista nousseita teemoja väitemuodossa. Avaan tekstissä jokaisen väittämän omana kappaleenaan ja oman pohdintani rinnalla kerron, mitä aineisto, opinnäytetyön teoria ja mahdollisiin teemaan liittyvien aiempien tutkimusten ajatuksiin väitteestä.

Opiskelijat eivät tiedä mikä on ammattiliitto

Kuten opinnäytetyön analyysistä kappaleessa viisi käy ilmi, jokaisesta opinnäytetyön aineistosta nousee esille teema siitä, että opiskelijat eivät tiedä, mikä ammattiliitto on. Näkisin tämän väittämän olevan erityisasemassa, kun pohditaan opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoihin. Kun opiskelija ei tiedä mihin on liittynyt, tai miksi siihen pitäisi liittyä osallisuuden kokemus tähän yhteisöön jää pieneksi ja kokemus kiinnittymisestä ja sitoutumisesta jää matalaksi (Kaunismaa & Lind 2006, 15).

Kyselyssä JHL:n opiskelijajäsenille nousee esille se, että jäsenet toivoivat lisää informaatiota ammattiliitosta, koska osalle vastaajista liitto ja sen merkitys oli jäänyt epäselväksi. Suurin osa kyselyn vastaajista on kyselyn mukaan tyytyväinen jäsenyyteensä, mutta kokevat informaation puutteen syyksi siihen, että tietäisivät liitosta, tai siitä miksi jäsenyys liitossa on tärkeää. Tämä on myöskin vaikuttavana tekijänä siihen, minkä liiton opiskelijajäsen valitsee, tai valitseeko liittoa ollenkaan valmistuessaan.

Itselleni on havainnoidessa käynyt ilmi, että myöskin opiskelijoiden opiskeluaste vaikuttaa siihen kuinka tietoisia opiskelijat ovat. Etenkin ammattikorkeakoulussa opiskelijat olivat valveutuneita järjestäytymisestä ja liitoista, vaikka osalle tieto siitä, miten tämä koskettaa juuri minua, oli vielä jäänyt hataraksi. Ammattikouluilla pidetyissä työmarkkinainfoissa opiskelijat eivät olleet niin tietoisia ammattiliitoista ja ammattiliittoja, sekä työelämän perusteita sai käydä opiskelijoille perusteellisemmin läpi.

Opiskelijakuva on stereotyyppinen

Kuten, jo luvussa 5 aineiston analyysissä opiskelijakuvaa jo pohdin, opiskelijakuva nähdään usein hyvin stereotyyppisenä, eikä huomata opiskelijaryhmän moninaisuutta. Opiskelijoille toimintaa suunniteltaessa ja opiskelijoita kohderyhmänä ajateltaessa tulee huomioida opiskelijakunnan monimuotoisuus niin iän, elämäntilanteen kuin työkokemuksen monimuotoisuuden suhteen. Tämä teema nousi havaintojeni lisäksi esille myös esimerkiksi kyselyssä JHL:n opiskelijajäsenistölle.

JHL:ssä moni opiskelijoille suunnattu toiminta on järjestetty yhdessä JHL:n nuorisotoiminnan kanssa. Tämä aiheutti kyselyyn vastanneissa harmitusta, koska tämän JHL:n nuorisotoiminnan ikäraja on alle 35-vuotta, ja osa vastaajista koki, että tämän vuoksi, ettei JHL tarjoaisi juurikaan heille suunnattua opiskelijatoimintaa. Vastaajat eivät myöskään kokeneet itseään näihin opiskelijoiden ja nuorten yhteisiin tapaamisiin tervetulleiksi.

Kyselyistä nousee myös esille se, että opiskelijat kaipaavat heidän kohtaamistaan, erilaisia tapahtumia ja viestintää kohdennettuna nimenomaan opiskelijoille omana ryhmänään. Tämä teema nousee esille etenkin kyselyssä JHL:n opiskelijaryhmälle. Kyselyistä nousee selkeänä teemana esille se, että opiskelijat kaipaavat kohtaamista, tapahtumia ja viestintää kohdennettuna spesifioidusti opiskelijoille, heidän omana ryhmänään.

Opiskelijat kaipaavat henkilökohtaista kontaktia

Kuten opinnäytetyön kyselyistä ja haastatteluista käy ilmi (Luku 5), opiskelijat kaipaavat henkilökohtaista kontaktia sitoutumisensa tueksi. Kun ammattiliiton edustaja kohtaa opiskelijan henkilökohtaisesti, kuuntelee opiskelijaa ja kertoo asioista opiskelijan henkilökohtaisella näkökulmalla. Parantaa tämä opiskelijan sitoutumista, koska opiskelija oppii ymmärtämään ammattiliiton merkityksen henkilökohtaisesti. (Kaunismaa & Lind 2006, 15.)

Myös Helena Ånäs opinnäytetyössään: “Sisältöä opiskelijajäsenyyteen! Opiskelijajäsenen siirtymävaiheen tukeminen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssä. (2013) kertoo opinnäytetyönsä tutkimuksen myötä käyneen ilmi, että opiskelijat kaipaavat enemmän kontaktia JHL:stä etenkin valmistumisensa kynnyksellä. Lisäksi viestinnän tulee olla selkeää ja jokaisen opiskelijajäsenen kohtaavaa. (Ånäs 2013, 28-29.)

JHL:n opiskelijatoiminnan kehittämishankkeessa ollaan kevään 2020 aikana ottamassa käyttöön “Call center” -toiminta, jonka tarkoituksena on kontaktoida JHL:n opiskelijajäsenet. Koska menetelmä ei ole vielä käynnistynyt, ei minulla ole tutkimustietoa menetelmän toimivuudesta, mutta näkisin tämän yhtenä hyvänä opiskelijoiden kohtaamistilanteena ja tämä toisi myöskin Ånäs in opinnäytetyössään esille nostamaa valmistumisen kynnyksellä tapahtuvaa kontaktia opiskelijajäseniin. JHL:ssä on tehty keväällä 2019 kokeiluotos valmistuville tehtävistä puheluisista ja kokemukset keväältä olivat positiiviset, joiden perusteella hankkeen pohjalta menetelmä tulee nyt keväällä 2020 käyttöön.

Etenkin nuoret opiskelijat kaipaavat enemmän heidän kielelleen tehtyä viestintää ja helppoja vaihtoehtoja

Sekä opinnäytetyön kyselyissä nuorista ja työelämästä, että kyselyssä opiskelijajäsenille nousi esille se, että opiskelijoille tarvitsee tuoda enemmän heidän kielellään puhuvaa viestintää. Tämä teema korostui etenkin kyselyssä nuorista ja työelämästä, jonka mukaan viestintää tarvitsisi tuoda entistä enemmän nuorten kielelle ja heidän näkökulmastaan saavutettavammaksi.

Jos ajatellaan nyt hieman stereotyyppistä opiskelijaa, ovat sen ikäluokan opiskelijat diginatiiveja. Iso osa kanssakäymisestä, tiedonhausta, oppimisesta, sekä elämästä on internetissä. Diginatiiveina voimme pitää z- sukupolvea, eli sukupolvea, joka on elänyt koko elämänsä digitaalisella aikakaudella. Z- sukupolvena pidetään vuoden 1996 jälkeen syntyneitä, joille digitaalisuus on ollut mukana lapsesta asti (Johansson & Röksä 2019). Kun iso osa nuorten kohtaamisista päivittäin tapahtuu verkossa ja erilaiset pi-

kaviestintä alustat ovat nuorille luontaisimpia viestimisväyliä, voidaan pohtia, että todennäköisesti z-sukupolven edustajat, diginatiivit kaipaavat myös ammattiliiton kohtaamista verkossa (Korhonen & Rantanen 2016, 7).

On tärkeää, sekä ammattiliittoon sitoutumisen, että opiskelijoiden toivomusten näkökulmasta päästä jo heti opintojen alkuun osaksi uuden ammattialan ammattiverkosta. JHL ottaa opiskelijajäsenet mukaan ammattialaviestintään heti opintojen alusta lähtien, jotta opiskelija sitoutuu ammattiliiton lisäksi myös omaan ammattialaan, sekä -identiteettiin (Vehovaara 2020). Tämän lisäksi kyselystä JHL:n opiskelijajäsenille nousee selkeänä teemana esille se, että opiskelijat kaipaavat myös pelkästään opiskelijoille suunnattua viestintää ja tämä tulisikin kohdentaa niin, että se on selkeää, kaikkien opiskelijoiden kielellä ymmärrettävästi kerrottua. Pitää puhua niin et nuoret ihmiset ymmärtää mistä puhutaan ja esittää ne asiat heille selkeästi, mutta myös niin että se tarjoaa koko monimuotoiselle opiskelijaryhmälle jokaiselle jotain.

Opiskelijat eivät koe olevansa osallisia ammattiliittoon

Tekemieni havaintojen perusteella, opiskelijoita ei juurikaan osallisteta mukaan JHL:n toimintaan. On täysin opiskelijoiden omasta aktiivisuudesta kiinni, kuinka he kiinnittyvät JHL:n toimintaan. Opiskelijoiden on mahdollista liittyä opiskelijayhdistykseen, paikallisyhdistykseen, tai alakohtaiseen yhdistykseen, sekä tulla valituksi sen hallitukseen, sekä osallistua muutaman kerran vuodessa järjestettäviin opiskelijatapahtumiin, mutta tämän ulkopuolella se on kiinni täysin opiskelijan yhdistyksen aktiivisuudesta ja opiskelijasta, että miten opiskelija voi olla osallinen. Opiskelijalle tarvitaan matalan kynnyksen toimintaa. Toiminnan tulee olla helposti lähestyttävää ja selkeää, että se on kohdennettu juuri opiskelijoille. Tähän tarvittaisiin selkeät, yhteiset käytänteet kuinka osallistaa aivan tavallisia riviopiskelijoita mukaan kevyesti ammattiliittojen toimintaan.

Osallistaminen ja osallistumisen mahdollistaminen ovat tärkeitä elementtejä jäsenen sitouttamisessa yhteisön toimintaan, koska osallisuuden kokemus ja yhteisöön vaikut-

taminen, sekä sen toiminnassa mukana oleminen ovat usein sitoutumista lisääviä elementtejä (Jokivuori 2002, 103; Otollinen 2016, 126). Tämä myös lisää yhteisöllisyyden tunnetta, joka tukee jäsenen sitoutumista (Nivala & Rynnänen 2019, 129-131).

Myös Ånäs opinnäytetyössään korostaa jäsenkiinnittymisen tukemisessa osallisuuden kokemuksen merkitystä. Osallisuuden kokemusta ja sen myötä sitoutumista voidaan lisätä esimerkiksi erilaisilla vapaaehtoistoiminnan muodoilla ja jokaiselle räätälöidyllä vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksilla. (Ånäs 2013, 31-33.)

6.2 Kehittämissuhteet



Kuva 4: Opinnäytetyön kehittämisehdotukset

Opiskelijoiden matkassa koko opiskeluajan

Kuten opinnäytetyön kyselyissä ja johtopäätöksissä käy ilmi, opiskelijat kaipaavat ammattiliitolta enemmän henkilökohtaista kontaktia, sekä informaatiota ammattiliiton jäsenyydestä (Kaunismaa & Lind 2006, 14). Opiskelijoiden sitoutumista ammattiliittoon ja sen toimintaan lisää se, että heidät kohdataan useammin kuin kerran opin-tojensa aikana. Nämä kohtaamiset tuo ammattiliittoa lähemmäksi opiskelijaa ja kuva

liitosta jää henkilökohtaiseksi. Lisäksi, kuten opinnäytetyön johtopäätöksissä jo to-
tean, opiskelijoiden kohtaamisen henkilökohtaisuuden merkitys sitoutumisessa on
tärkeä. Loppuvaiheen opintojen aikana tehtävä henkilökohtainen kontakti lisää opis-
kelijoiden sitoutumista.

Tämän pohjalta ehdotan, että opiskelijoiden kohtaamista kouluissa kannattaa tehos-
taa. Opiskelijoiden kohtaamisella ei tarvitse olla jokaisella kerralla samanlaista teemaa
esimerkiksi yleisistä työmarkkina-asioista, kuten työsopimuksesta, ja työntekijän oi-
keuksista, sekä velvollisuuksista, vaan opiskelijoita voitaisiin kohdata myös esimer-
kiksi ammattialan erityispiirteiden näkökulmasta. Omaan ammattialaan kiinnittämi-
nen ja osallisuus sen yhteisöön lisää opiskelijan sitoutumista (Vehovaara 2020) ja on
myös opinnäytetyön kyselyn JHL:n opiskelijajäsenille mukaan merkittävä tekijä am-
mattiliiton valinnassa.

Tämän lisäksi, kuten jo johtopäätöksissä on mainittu, JHL:ssä keväällä käyttöön tuleva
“Call Center -toiminta” tulee lisäämään opiskelijoiden henkilökohtaisen kohtaamisen
määrää ja uskoisin tämän kyselyissä tulleiden vastausten pohjalta edistävän opiskeli-
joiden sitoutumista JHL:n jäsenistöön valmistumisen jälkeen.

Opiskelijoiden osallistaminen mukaan JHL:n toimintaan

Kuten opinnäytetyössä on jo aiemminkin todettu, osallisuus on opiskelijoiden sitoutu-
neisuutta lisäävä tekijä (Jokivuori 2002, 103). Ottamalla JHL:n opiskelijajäsenistöä
mukaan, voidaan lisätä opiskelijoiden sitoutumista, sekä heidän osallisuuden ja yhtei-
söllisyyden tunnetaan. Opiskelijoita mukaan toimintaan, sekä osallisiksi voi saada jo
ihan pienillä teoilla. Yhtenä hyvänä keinona ehdottaisin, että opiskelijoille lisättäisiin
tiedotusta erilaisista heitä koskevista tapahtumista ja koulutuksista esimerkiksi säh-
köpostitse, kohdatessa, sekä sosiaalisen median kanavissa.

Myös yhteisöllisyyden tunteen lisääminen, on avainasemassa sitoutumisen tukemi-
sessa (Nivala & Ryyänen 2019, 129-131). Tässä yhteisöllisyyden edistämisessä tärke-

ässä avainasemassa voisi käyttää JHL:llä opiskelijaluokista valittavia luokan luottoagentteja. Luottoagentteja ovat henkilöt, jotka luokka valitsee keskuudestaan JHL:n pitämän työmarkkinainfon yhteydessä. Kun luottoagenttien tehtävänkuvaa kirkastaa ja luo sille selkeän toimenkuvan, voi luokan luottoagenttia käyttää viestin viejänä opiskelijaryhmälle. Tämän lisäksi luottoagentin voi osallistaa mukaan tuomaan omaa opiskelijaluokkaansa osallisiksi esimerkiksi JHL:n tapahtumiin. Luokan luottoagentti voisi toimia opiskelijaluokassaan, kuten JHL:n järjestäjien kontaktit työpaikoilla. Kasaten porukkaa yhteen yhteisen tavoitteen, kuten tapahtuman, tai muun toiminnan taakse. Tällainen toiminta on omiaan lisäämään opiskelijoiden osallisuutta ja kiinnittää heitä ammattiliittoon

Yhtenä esimerkkinä tapahtumasta, joka voisi tutustuttaa opiskelijoita ammattiliittoon nousee “nuoret ja työelämä” - kyselyn kysymyksestä “Millaisiin asioihin työelämään liittyen nuoret kaipaavat tukea?” Noin puolet vastauksista nostivat esille sen, että nuoret kaipaisivat tukea erityisesti työnhakuun ja ansioluetteloiden tekemiseen. JHL voisi tarjota opiskelijoille koulutusta erikoistuen juuri opiskelijoiden, sekä koulusta valmistuvien ongelmiin. Koulutusten ei välttämättä tarvitsisi olla luokka-, tai koulukohtaisia, vaan sopivaa koulutettavaa porukkaa voisi löytyä kontaktoimalla opiskelijaryhmiä esimerkiksi luokan luottoagenttien avulla alueelliseen koulutukseen. Tällä voitaisiin luoda ammattiliitolle lisää näkyvyyttä opiskelijoiden keskuudessa ja lisätä opiskelijoiden sitoutuneisuutta luomalla tapahtumalla yhteisöön kuulumisen tunnetta ja yhteisöllisyyden kokemuksia.

Viestinnän tuominen 2020 -luvulle

Opiskeluiden siirtyessä nykyaikaan, iso osa opinnoista siirtyy digimaailmaan. Kuten Opiskelijoista suurin osa joutuu käyttämään opinnoissaan digitaalisia työvälineitä ja myöskin sosiaalisen median maailma on tullut tutuksi opiskelijoille. Iso osa opiskelijoista kuuluu myös Z- sukupuoleen ja he ovat diginatiiveja (Johansson & Röksä 2019). Heille luontaista on etsiä tietoa internetistä ja ratkoa ongelmia internetin avustuksella. Internetin käyttö on tänä päivänä todella yleistä jokaisessa ikäluokassa ja tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan 90% suomalaisista 16-89 vuotiaista käyttää internetiä ja heistä jopa 79% käytti nettiä useasti päivässä (Tilastokeskus 2019b). Koska internetin

käyttö on nykypäivänä niin yleistä, on luontevaa, että ammattiliitot toimivat näkyvänä myös internetissä.

Kuten opinnäytetyön kyselyissä ja haastatteluissa käy ilmi, opiskelijat kaipaavat helposti lähestyttävää kohtaamista ja matalan kynnyksen palveluita, jotka ovat heille luontaisella tavalla saavutettavissa. Tällaista opiskelijoiden kohtaamista voisi tapahtua myös sosiaalisessa mediassa. JHL on jo mukana useissa sosiaalisen median kanavissa. Tällaisia kanavia ovat esimerkiksi Instagram ja Facebook. Kommunikointi sosiaalisessa mediassa osana internetiä on tänä päivänä nimensä mukaisesti sosiaalista kanssakäyntiä ja yhteydenpitoa (Seppälä 2013, 93).

Kirjassa “Yhteisöllinen media osana yrityksen arkea” (Leponiemi & Soininen & Waseinius 2010, 14) kerrotaan siitä, kuinka nykyaikana viestinnästä tulee koko ajan yhteisöllisempää. Dialogi asiakkaiden ja yritysten kesken lisääntyy ja sosiaalisen median merkityksellisyys kasvaa. Tämä sama pätee yritysten lisäksi myös yhdistyksissä (Seppälä 2013, 93). Esimerkiksi järjestön aktiivisuus internetissä ja siellä tapahtuva asiakaspalvelu lisäävät jäsenistön sitoutumista, kun he näkevät järjestön olevan palveleva, sekä aktiivinen.

Opinnäytetyössäni en tutki tarkemmin sitä, miten opiskelijat kokevat JHL:n sosiaalisen median, sekä sen muut internet palvelut. Koska sosiaalinen media ja koko internet on nykyaikana hyvinkin vuorovaikutuksellista ja yhteisöllistä, olisi mielenkiintoista tutkia JHL:n opiskelijajäsenten ja jäsenistön mielipiteitä JHL:n viestinnästä, sekä sitä millaista vuorovaikutuksellisuutta JHL:n sosiaalisen median kanavilta kaivataan. Tämän pohjalta voisi kehittää JHL:n sosiaalisen median yhteisöllisyyttä, sekä lisätä sen vuorovaikutuksellisuutta jäsenistön tarpeiden suuntaan.

Koska opiskelijat kaipaavat matalan kynnyksen palveluita, sekä helppoja kohtaamisen palveluita, yhtenä hyvänä kohtaamisväylänä voisi toimia internet. JHL voisi esimerkiksi mahdollistaa nykyisten jäsenpalveluidensa ja edunvalvontapuhelimen rinnalle helposti saavutettavan chat -palvelun. Tällainen chat -palvelu voisi olla esimerkiksi

edunvalvontachat. Tänne liiton jäsenet voisivat tulla kysymään neuvoa edunvalvonnallisiin ongelmiinsa, sekä esimerkiksi mieltä askarruttaviin työsuhteeseen liittyviin teemoihin. Kysymyksiin vastaamisessa voisi hyödyntää esimerkiksi chat bottia, joka osaisi vastata yleisimpiin kysymyksiin ja ohjaisi kysymyksen tarvittaessa eteenpäin asian asiantuntijalle. Tällainen palvelu lisäisi liiton lähestyttävyyttä ja saavutettavuutta, sekä olisi matalan kynnyksen toimintaa, joka saisi nuoremmatkin opiskelijat, sekä jäsenet olemaan enemmän yhteydessä.

Kohderyhmän “Opiskelijat” selkeyttäminen

Mitä, tai ketä oikein ovat JHL:n opiskelijat? Kyselyssä JHL:n opiskelijajäsenille kävi ilmi, että opiskelijajäsenet eivät koe olevansa oma selkeä kohderyhmänsä JHL:n toiminnassa. Toimintaa järjestetään usein esimerkiksi yhdessä nuorten kanssa, vaikka opiskelijat kaipaisivat enemmän juuri opiskelijoille kohdennettua tapahtumaa, viestintää ja muuta toimintaa. Tällainen opiskelijaryhmän selkeyttäminen ja opiskelijoille järjestetty toiminta toimii opiskelijoiden yhteisöllisyyden luojana, sekä sen myötä osallistajana. Yhteisöön kuulumisen tunnetta lisää yhteinen nimittäjä, joka tässä tapauksessa olisi opiskelu ja tämä voisi toimia opiskelijoita sitouttavana keinona. (Nivala & Rynnänen 2019, 129-131, 204.)

Tällaista yhteisöllistä toimintaa olisi opiskelijoiden huomioiminen täysin omana itsenäisenä ryhmänään. Toiminnan suunnittelussa tulee huomioida opiskelijakunnan monimuotoisuus. Toimintaa voisi olla, sekä yhdistysten, että aluetoimistojen järjestämänä paikallisesti, sekä JHL:n valtakunnallisen opiskelijayhdistyksen järjestämänä koko Suomen kaikille opiskelijoille. Tapahtumien ja toiminnan suunnittelussa olisi hyvä huomioida, että kaikki opiskelijat iästä, tai elämäntilanteesta riippumatta kokevat olonsa tervetulleiksi, tai jos joku tapahtuma on kohdennettu esimerkiksi nuorille opiskelijoille, järjestetään toimintaa myös muille kohderyhmille. Tässä on hyvä huomioida myös aiemmissa kehittämissuunnitelmissa mainittu opiskelijoille kohdennettu viestintä, sekä opiskelijoiden osallistaminen toimintaan ja sen suunnitteluun.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyön teema on mielestäni todella tärkeä yhteiskunnallinen teema juuri nyt. Kun ammattiliittojen järjestäytymisasteet laskevat, on tärkeää ryhtyä toimimaan jäsenten sitouttamiseksi. Kuten opinnäytetyössä käy ilmi, JHL:n opiskelijajäsenten vastausten perusteella, suurin ongelma sitoutumisessa ja ammattiliiton valinnassa on tietämättömyys ammattiliiton jäsenyydestä ja sen merkityksestä yksilön tasolla. Kun tietämys jäsenyydestä löytyy, JHL:n jäsenyydellä on opiskelijajäsenten mielestä kaikki edellytykset olla heidän unelmiensa ammattiliitto.

Kun järjestäytymisasteet ammattiliitoissa laskevat ja pelkkiin työttömyyskassoihin liittyvien määrä nousee, on tärkeä huomioida jäsenten henkilökohtaisen sitoutumisen tasoa. Kun jäsenet kokevat olevansa osana yhteisöä ja osallisia, lisää tämä sitoutumisen tunnetta järjestöön (Nivala & Rynnänen 2019, 129-131; 2002, 103). Näkisin tämän tärkeänä teemana huomioida, kun suunnitellaan uuden toiminnan kehittämistä. Että jäsenistö huomioidaan yksilöllisesti ja heitä kenelle toimintaa kehitetään, kuullaan päätöksenteossa. Tämä voi toimia hyvänä sitouttajana, mutta on myös tärkeä osallistamisen keino järjestöissä.

Loin opinnäytetyön kehittämissuhteet vastaamaan näihin edellä mainittuihin ongelmiin. Näkisin näiden ehdotusten opiskelijoiden tehostettu kohtaamisesta, viestinnän kehittämisestä, osallistamisesta ja opiskelijakuvan selkeyttämisestä kehittävän ammattiliitto JHL:n toimintaa kohti sitoutuneempaa ja opiskelijajäsenistöä. Kehittämissuhteet tullaan esittelemään yhdessä opinnäytetyön tulosten kanssa JHL:n Etelä-Suomen yhdistysjohdolle maaliskuussa 2020, joka tuo heidän tietoonsa opinnäytetyön huomioidut ja ehdotukset JHL:n toiminnan kehittämiseksi.

Näkisin opinnäytetyön löytäneen onnistuneesti teemoja opiskelijoiden sitouttamiseksi ammattiliitto JHL:ään, mutta myös teemoja, joita voidaan soveltaa myös muiden ammattiliittojen toimesta, heidän kehittäessä omaa opiskelijatoimintaansa. Teemaa etenkin viestinnästä tulisi mielestäni tutkia enemmän, mutta näkisin osallisuuden ja koh-

taamisen olevan tärkeitä osia kohti 2020 -luvun ammattiliittoja. Työn teemaa voisi jatkotutkia JHL:ssä esimerkiksi tutkimalla tarkemmin JHL:ssä tehdyn opiskelijatoiminnan kehittämishankkeen käyttöönottamia menetelmiä ja niiden toimivuutta sen jälkeen, kun ne ovat hetken olleet jo käytössä. Lisäksi teemaa: “Millainen on 2020 -luvun ammattiliitto?”, olisi mielenkiintoista tutkia lisää ammattiliittojen jäsenistön muuttuessa ja työelämän murroksessa, koska tästä teemasta ei vielä juurikaan ole tutkimusaineistoa.

Opinnäytetyö sisälsi monia erilaisia tutkimusmenetelmiä ja näkisin, että näitä oli opinnäytetyössä jopa liian monta. Tutkimuksellisesti tärkeänä menetelmänä koin kuitenkin sen, että jokaisesta kerätystä aineistosta nousi samanlaiset teemat opinnäytetyöhön ja opiskelijoiden sitoutumiseen liittyen. Näkisin, että tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja parantaa näin ollen kehittämistyön laatua, jonka vuoksi säilytin jokaisen menetelmän myös kirjoitetussa opinnäytetyössä.

Koen opinnäytetyöprosessin olleen alkuun melko haastava. Opiskelijoiden sitoutumisen ja sitouttamisen ollessa melko laaja teema, aiheen rajaaminen tuotti hankaluuksia. Tämän voi huomata opinnäytetyön kerätyn aineiston laajuudessa. Hieman lisähaastetta aiheutti myös opinnäytetyöprosessin aloittaminen ennen kehittävää harjoittelua, jonka myötä työn tilaaja, sekä heidän toimintansa oli alkuun minulle hyvin vierasta. Näen tämän myös opinnäytetyöprosessin vahvuutena, koska kun toiminta oli vierasta, piti tähän opinnäytetyötä varten tutustua entistä tarkemmin. Tämä myös helpotti kirjoittamista, kun työn tilaaja ja aihe ei ollut entuudestaan tuttu, niin kirjoittajana ei alkuun ollut niin sanotusti liian sisällä toiminnassa ja oleellisten asioiden hahmottaminen esimerkiksi tilaajasta kirjoittaessa oli helppoa.

Myös kirjoittamisen aloittaminen oli haastavaa, mutta kirjoittaminen itsessään oli palkitseva prosessi, joka opetti aikatauluttamista, kirjoittamista ilman “sopivaa” hetkeä, sekä punaisen langan selkeyttämistä näinkin laajassa tekstissä. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen prosessina tuntui hyvin palkitsevalta ja ammatillisuuteen kasvattavalta työltä.

LÄHTEET

- Akava 2020b. Jäsenliitot. Viitattu 10.2.2020. <https://akava.fi/keita-olemme/jasenliitot/>
- Akava 2020a. Mikä on Akava? Viitattu 10.2.2020. <https://akava.fi/keita-olemme/>
- Akavan erityisalat 2020. Miksi työehtosopimus on niin tärkeä. Viitattu 10.2.2020. https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/reilun_tyon_saannot_tutuiksi/miksi_tyoehtosopimus_on_niin_tarkea?gclid=CjoKCQiAm4TyBRDgARI-sAOU75spRFpFdpOBbYTiCT2uRhGQUd4UwPZOqYm-dMrk_35tklozPn7QyqV5saApcgEALw_wcB
- Allianssi 2011. Vaikuttajan reittikartta. Työmarkkinajärjestöt. Viitattu 27.12.2019. <http://reittikartta.valtikka.fi/index.html>
- Duunitori 2017. Työttömyyskassa – liittyminen siihen antaa turvaa. Viitattu 13.2.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyottomyyskassa>
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2019. EK:n jäsenliitot 2019. Viitattu 27.12.2019. <https://ek.fi/ek-ja-jasenliitot/jasenliitot/>
- Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) 2012. Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. 1.painos. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi & Nivala, Elina 2012. Osallisuus, kansalaisuus ja hyvinvointi. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. Teoksessa Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa, 15-17.
- Harjula, Eija & Hietanen, Eija (toim.) 2010. Hitaan näivettymisen tie vai voimakas arjen vaikuttaja? SAK:n tulevaisuuspuheenvuoro. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry.
- Häkkinen, Juha 2013. Loimaan kassa – Työttömyysvakuutusjärjestelmän uusi toimija ja sen ympärillä käyty julkinen keskustelu. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, politiikan ja talouden tutkimuslaitos. Pro gradu -työ. Viitattu 13.2.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201703272575>
- Isola, Anna-Maaria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on?. Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 33/2017. Viitattu 3.2.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1
- JHL 2020e. Ammattialat. Viitattu 6.1.2020. <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/>
- JHL 2020c. Edustajiston tehtävät. Viitattu 2.1.2020. <https://www.jhl.fi/jhl/organisaatio/jhln-organisaatio/edustajiston-tehtavat/>
- JHL 2020f. JHL: järjestötiedon käsikirja. 1/2020 Järjestö- ja jäsenpalvelulinjan julkaisu.
- JHL 2020h. Liity jäseneksi. Viitattu 27.2.2020. <https://www.jhl.fi/jasenyys/liittyminen/liity-jaseneksi/>

- JHL 2020i. Liity opiskelijajäseneksi. Viitattu 27.2.2020. <https://www.jhl.fi/jasenyys/liittyminen/liity-opiskelijajaseneksi/>
- JHL 2020a. JHL lukuina. Viitattu 2.1.2020. <https://www.jhl.fi/jhl/organisaatio/jhl-lukuina/>
- JHL 2019. JHL:n toimintasuunnitelma 2020 painottaa järjestäytymistä, edunvalvontaketjua ja työehtoja. Viitattu 10.2.2020. <https://www.jhl.fi/jhl/organisaatio/toiminnan-tavoitteet/jhln-toimintasuunnitelma-2020-painottaa-jarjestaytymista-edunvalvontaketjua-ja-tyoehtoja/>
- JHL 2016. Taskuopas järjestämiseen. Julkisten- ja hyvinvointialojen ammattiliitto 3/2016. Ei julkaistu.
- JHL 2020b. Päätöksenteko ja organisaatio. Viitattu 2.1.2020. <https://www.jhl.fi/jhl/organisaatio/jhln-organisaatio/>
- JHL 2020g. Toiminnan tavoitteet ja strategia. Viitattu 10.2.2020. <https://www.jhl.fi/jhl/organisaatio/toiminnan-tavoitteet/>
- JHL 2018. Työttömyysturvan perusopas. Viitattu 13.2.2020. <http://www.e-julkaisu.fi/jhl/tyottomyysturvan-perusopas-2018/mobile.html#pid=1>
- JHL 2020d. Yhdistykset. Viitattu 2.1.2020. <https://www.jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/yhdistykset/>
- Johansson, Tuula & Röksä Jarmo 2019. Y:n jälkeen tulee Z*. Blogikirjoitus 18.9.2019. Viitattu 2.3.2020. <https://www.humak.fi/blogit/z-sukupolvi-on-diginatiivi/>
- Jokinen, Roni 2019. Työehtosopimusten ja järjestäytymisen merkitys. Blogikirjoitus 19.11.2019. <https://www.proliitto.fi/tama-on-pro/blogit/tyoehtosopimusten-ja-jarjestaytymisen-merkitys#ad875286>.
- Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailuvia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Department of Social Sciences and Philosophy. Väitöskirja. Viitattu 27.2.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1350-3>
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry 2015. JHL:n säännöt. Hyväksytty 12.11.2015.
- Järvinen, Anni & Ollikainen, Ossi 2020. Operaatio oppilaitos. JHL sosiaali- ja terveystieteiden verkosto, 24.1.2020, Helsinki.
- Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2006. 2006. Nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaaminen. Tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Sarja B, Projektiraportit ja selvitykset. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu.
- Korhonen, Helmi & Rantanen, Heli 2016. Whats up Miten menee. Opas nuorten mobiilikohtaamiseen. 1.painos. Kuopio: Nuorten palvelu ry.
- Laukkanen, Erkki 2006. Murroksesta muutokseen. SAK:n järjestötutkimus 2005. Perusraportti. Helsinki: SAK.
- Melin, Harri 2012. Pystyykö ammattiyhdistysliike uudistumaan? Helsinki: Into kustannus. Teoksessa Helander, Mika & Nylund, Mats (toim.). Palkka työstä. AY-liike ja edunvalvonnan uudet muodot, 15.
- Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti Jarmo 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1-2. painos. Helsinki: WSOYPro.

Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Opetushallitus 2020. Yhteisöllisyys. Viitattu 27.2.2020. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Otollinen, Pekka 2016. Osallistamisen oivalluskirja kaikille. Arkisia esimerkkejä työelämästä. 1.painos. Tampere: Mediapinta.

PAM 2020. Yleissitova työehtosopimus. Viitattu 27.2.2020. <https://www.pam.fi/wiki/yleissitova-tyoehtosopimus.html>

PAU 2020. AY-liike on rakentanut Suomalaista hyvinvointivaltiota. Viitattu 7.1.2020. <https://www.pau.fi/jasenyys/miksi-liittyja/esimerkkeja-ay-liikkeen-saavutuksista.html>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.2.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

SAK 2020b. Jäsenmäärät. Viitattu 29.1.2020. <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaat>

SAK 2019. SAK:n jäsentutkimus 2019. Viitattu 13.2.2020. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-jasentutkimus-2019>

SAK 2020a. Me olemme SAK. Viitattu 29.1.2020. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak>

SAK 2020. Saavutukset. Viitattu 7.1.2020. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak/historia/saavutuksia>

SAK 2013. SAK:n historia. Viitattu 7.1.2020. <https://www.sak.fi/serve/sakn-historia>

Seppälä, Piritta 2013. Kiinnostu ja kiinnosta. Näin markkinoit järjestöäsi sosiaalisessa mediassa. 3. painos. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

STTK 2020d. Miksi ammattiliittoja tarvitaan? Viitattu 27.2.2020. <https://www.sttk.fi/mika-sttk/miksi-ammattiliittoja-tarvitaan/>

STTK 2020b. Mikä STTK? Viitattu 10.2.2020. <https://www.sttk.fi/mika-sttk/>

STTK 2020a. STTK: laiset ammattiliitot. Viitattu 10.2.2020. <https://www.sttk.fi/mika-sttk/ammattiliitot/>

STTK 2020c. Työelämään.fi. Viitattu 8.1.2020. <https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/ammattiliitto/>

STTK 2019. Työmarkkinajärjestöt. Viitattu 27.12.2019. <https://www.sttk.fi/subject/tyomarkkinajarjestot/>

THL 2020. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 3.2.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>

THL 2019. Osallisuus. Viitattu 27.2.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tilastokeskus 2018. Väestöennuste 2018-2070. Viitattu 10.2.2020. https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_fi.pdf

Tilastokeskus 2019a. Väkiluvun kasvu pienin vuoden 1970 jälkeen. Viitattu 26.2.2020.

https://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2018/vaerak_2018_2019-03-29_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2019b. 1. Suomalaisten internetin käyttö 2019. Viitattu 6.3.2020. https://www.stat.fi/til/sutivi/2019/sutivi_2019_2019-11-07_kat_001_fi.html

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Viitattu 10.2.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74850/TEM-jul_11_2016_web_22032016.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri 2018. Viitattu 6.1.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Voutilainen, Eero 2004. Järjestötoiminnan tietopalvelu – Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys. 1. Kohtaamisen tarve ja merkitys. Artikkelit 31.12.2004. Viitattu 5.3.2020. https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/aiemmat_artikkelit/kohtaamisen_tarve_ja_merkitys

YTK 2020. Mikä on YTK? Viitattu 13.2.2020. <https://ytk.fi/tietoa-meista>

Ånäs, Helena 2013. Sisältöä opiskelijajäsenyyteen! Opiskelijajäsenen siirtymävaiheen tukeminen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 21.2.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013121020758>

HAASTATTELUT

Haapalainen, Susanna 2020. Järjestötoimitsija, JHL. Vantaa/ Internet. 13.2.2020. Haastattelija: Eena Kero.

Ollikainen, Ossi-Pekka 2020. Aluetoimitsija, JHL. Helsinki, 5.2.2020. Haastattelija: Eena Kero.

Vehovaara, Riitta 2020. Ammattiala-asiantuntija, JHL. Helsinki, 4.2.2020. Haastattelija: Eena Kero

LIITTEET

Liite 1 - Kysely nuorista ja työelämästä

Kysely nuorista ja työelämästä - Nuori2020

Kysely on osa JHL:lle opinnäytetyötä tekevän Eena Keron opinnäytetyötä. Vastauksia käytetään osana opinnäytetyötä.

1. Missä työskentelet?

- Julkisella puolella
- Yksityisellä puolella
- Seurakunnalla
- Muu, mikä

2. Minkä ikäisten kanssa työskentelet? (Voit valita useampia)

- 12-15
- 15-18
- 18-21
- 21-25
- 21-29
- Yli 29
- Alle 12

3. Puhututtaako työelämä nuoria?

4. Millaiset asiat työelämässä mietityttävät nuoria?

5. Millaisiin asioihin työelämään liittyen nuoret kaipaavat tukea?

6. Puhuvatko nuoret ammattiliitoista?

7. Miten ammattiliittojen tulisi kohdata nuoria?

Liite 2 - Kysely oppilaitosagenteille

Oppilaitostoiminnan kehittäminen

...

Hei oppilaitosagentit! Olen Eena Kero viimeisen vuoden yhteisöpedagogiopiskelija Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Muistatte minut ehkä osallistujana agenttiakatemiassa. Teen opinnäytetyötäni JHL:lle oppilaitostoiminnan kehittämiseen liittyen ja tarkoitukseni on tutkia sitä, kuinka sitouttaa opiskelijat ammattiin toimintaan. Tällä sivulla on kysymyksiä, joihin toivoisin teiltä vastauksia. Osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä ja osassa kysymyksiin on mahdollista vastata omin sanoin. Käytän vastauksia osana opinnäytetyötäni. Vastaukset tulevat osaksi opinnäytetyötäni nimettöminä. Jos teillä on kysyttävää, minulle voi laittaa sähköpostia osoitteeseen eena.kero@humak.fi

Kiitos vastauksista!

Oletko jo päässyt toimimaan oppilaitosagenttina?

...

Valitse yksi vaihtoehto.

 Kyllä

 En mutta ensimmäinen käynti on jo suunnitteilla

 En vielä

Kuinka opiskelijat ovat ottaneet oppilaitosagentin vastaan oppilaitoksissa?

...



Onko opiskelijoiden kohtaaminen ollut tähän mennessä? ...

Valitse yksi vaihtoehto.

 Helppoa Alkaa jo sujua Opeteltavaa riittää Haastavaa En ole vielä päässyt kokeilemaan

✓ Lähetä vastaus

Olen päässyt toimimaan oppilaitosagenttina ...? ...

Valitse 1-4 vaihtoehtoa.

 Aulatilaisuudessa Työmarkkinainfossa Messuilla Muu

✓ Lähetä vastaus

Miten JHL näyttäytyy opiskelijoille? ... Kuva/video

✓ Julkaise

Mikä on parasta oppilaitosagenttina toimimisessa? ... Kuva/video

✓ Julkaise

Oletko toiminut koulutiedottajana ennen oppilaitosagenttitoimintaa?

Valitse yksi vaihtoehto.

 Kyllä Ei**Jos olet toiminut aiemmin koulutiedottajana, miltä muutos oppilaitosagentiksi tuntuu?****Olivatko opiskelijat tietoisia ennen infoa siitä, mikä on ammattiliitto?****Palautetta agenttikoulutuksesta**

Tähän voit antaa vapaata palautetta koskien agenttikoulutusta. Välitän palautteen eteenpäin koulutuksen järjestäneille henkilöille



Mitä muuta haluat tuoda esille? ...



Kuva/video

Julkaise

Koetko saaneesi agenttiakatemiasta tarpeelliset tiedot ja taidot toimiaksesi oppilaitosagenttina? ...

Valitse yksi vaihtoehto.

Kyllä

Ei

En osaa sanoaa

Lähetä vastaus

Mitä haluaisit vielä oppia? ...



Kuva/video

Julkaise

Liite 3 - Kysely JHL:n opiskelijajäsenille

Kysely JHL:n opiskelijajäsenille

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn JHL:n opiskelijajäsenille! Kyselyssä on kysymyksiä liittyen siihen, mitä sinä toivoisit ammattiliitoltasi ja kuinka haluaisit ammattiliiton kohtaavan sinut. Kysely on osa Eena Keron JHL:lle tekemää opinnäytetyötä. Vastauksia käytetään anonymisti osana opinnäytettä. Jos sinulle tulee kysymyksiä kyselyyn liittyen, voit ottaa yhteyttä Eenaan sähköpostitse eena.kero@humak.fi. Kiitos vastaamisesta!

1. Ikä

- Alle 18
- 18 -21
- 21-25
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 44-50
- Yli 50

2. Koulutusasteesi?

- Ammattikoulututkinto
- Erityisammattitutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto
- Muu, mikä?

3. Koulutusalasasi

- Sosiaali- ja terveysala
- Kasvatus- ja ohjausala
- Ravitseminen- ja puhtausala
- Turvallisuusala
- Tietotekniikan ja liikenteen ala
- Tietotyön ja hallinnon ala
- Muu, mikä?

4. Missä maakunnassa opiskelet?

- Lappi
- Pohjois-Pohjanmaa
- Etelä-Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Pirkanmaa
- Satakunta
- Varsinais-Suomi
- Ahvenanmaa
- Uusimaa
- Kanta-Häme
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Karjala
- Kainuu
- Keski-Suomi
- Pohjois-Savo

5. Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi liittyä JHL:ään?

6. Mihin asioihin olet erityisen tyytyväinen jäsenyydessäsi ammattiliitto JHL:ssä?

7. Mitä toivot jäsenyydeltäsi JHL:ssä?

8. Kuinka JHL:n tulisi kohdata opiskelijat?

9. Millaiset asiat vaikuttavat valitessasi ammattiliittoa valmistuessasi?

10. Millainen on unelmien ammattiliittosi?

11. Sana on vapaa. Mitä haluaisit kertoa?

12. Jätä tähän sähköpostiosoitteesi, jos haluat osallistua JHL tuotepalkinnon arvontaan. Sähköpostiosotteita käytetään ainoastaan arvonnän voittaneen yhteydenotossa, eikä sähköpostiosoitetta yhdistetä kyselyn vastauksiin.

Liite 4 - Sähköposti JHL:n opiskelijajäsenille

“Hei JHL:n opiskelijajäsen!

Tässä sähköpostissa on sinulle kysely jäsenyyteesi liittyen. Kysely on osa Eena Keron JHL:lle opiskelijatoiminnan kehittämiseen tekemää yhteisöpedagogi tutkinnon opinnäytetyötä. Kyselyssä on kysymyksiä liittyen siihen, mitä sinä toivoisit ammattiliittollesi ja kuinka haluaisit ammattiliittosi kohtaavan sinut. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5min ja kaikkien vastanneiden kesken arvotaan JHL tuotepaketti. Kyselyn vastauksia käytetään osana opinnäytetyötä anonyymisti. Kaikki kyselyyn liittyvät kysymykset voit lähettää sähköpostitse eena.kero@humak.fi. Vastaukset kyselyyn 16.2.2020 mennessä.

Kiitos vastaamisestasi!

Kyselyn löydät täältä*”

*Täältä sanan kohdalla sähköpostissa Hyperlinkki kyselyyn