

www.humak.fi

Opinnäytetyö

**Kansalaistoiminnan vahvistamisella vaikutta-
vuutta ammattijärjestöön**

Amalia Poutanen

**Yhteisöpedagogi YAMK
90 op**

**Arvioitavaksi jättämisaika
4/2020**



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)

Tekijät: Amalia Poutanen
Opinnäytetyön nimi: Kansalaistoiminnan vahvistamisella vaikuttavuutta ammattijärjestöön
Sivumäärä: 81 ja 15 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Pia Lundbom
Työn tilaaja(t): Akavan Erityisalat

Opinnäytetyössä tarkastellaan kansalaistoiminnan vahvistamisen mahdollisuuksia ammattijärjestössä. Tarve työn tekemiselle lähti siitä, että ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärät ovat laskussa, vaikka ammattijärjestöissä tehdään paljon työtä järjestäytymisasteen nostamiseksi. Samanaikaisesti ammattijärjestöissä pohditaan, miksi jäsenet eivät osallistu vaikuttamistyöhön.

Opinnäytetyössä tarkastelen järjestäytymisen edistämistä sekä jäsenten aktivoimista sosiaalipedagogiikan hyödyntämisen kautta. Opinnäytetyön oletuksena on, että ammattijärjestöt eivät hyödynnä sosiaalipedagogiikkaa toiminnassaan kuten aiemmin ja toisaalta oletan, että mikäli ammattijärjestöt ottaisivat vahvemmin sosiaalipedagogisen työotteen käyttöönsä, se voisi saada järjestöt uudestaan menestymään. Työn tavoitteena on lisätä ymmärrystä kansalaistoiminnan merkityksestä edunvalvontajärjestössä sekä löytää keinoja jäsenten yhteiskunnallisen toimijuuden tukemiseen.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymykset ovat: Millaisena ammattijärjestön jäsenet näkevät oman roolinsa osana ammattijärjestöä ja sen tekemää vaikuttamistyötä? Mikä merkitys kansalaistoiminnalla on edunvalvontajärjestössä? Opinnäytetyössä hyödynnetään aineistoina kirjallisuutta, tekijän omia havaintoja ja kokemuksia ammattijärjestön työntekijänä sekä jäsenistöstä ja aktiiveista kerättyä aineistoa. Jäsenistöstä ja aktiiveilta kerättiin aineistoa kyselytutkimuksilla sekä teemahaastatteluilla.

Aineiston analysoinnin perusteella voi todeta, että on olemassa iso joukko jäseniä, jotka näkevät ainakin jollain tasolla oman merkityksensä ammattijärjestön toiminnassa. Toisaalta on myös suuri joukko heitä, jotka epäröivät omaa rooliaan ja sen merkitystä osana yhteisöä. Opinnäytetyön perusteella ammattijärjestön hybridisoituminen on voinut vaikuttaa jäsenten näkemyksiin omasta roolistaan osana järjestöä. Ammattijärjestö voi kuitenkin muuttaa toimintansa perusluonnetta vahvemmin kohti kolmannen sektorin toimintaa. Muutos tukee järjestön edunvalvontatyötä sekä jäsenten osallistumista toimintaan. Lisäksi sillä on yhteiskunnallinen merkitys, kun ammattijärjestö tukee toiminnallaan ihmisten yhteiskunnallisen toimijuuden kehittymistä.

Opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä niin ammattijärjestöjen kehittämistyössä kuin muidenkin edunvalvontajärjestöjen kehittämistyön tukena.

Asiasanat: sosiaalipedagogiikka, kansalaistoiminta, ammattiliitot, sosiaalinen pääoma, osallisuus, osallistuminen, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator

Author: Amalia Poutanen
Title: Advocacy in trade unions by fortifying civic activity
Number of Pages: 81 and 15 attachment pages
Supervisor(s): Pia Lundbom
Subscriber(s): Akava Special Branches

This thesis explores the possibilities of fortifying civic activity in a trade union. There was a demand for this work due to declining membership rate even though trade unions work hard to increase unionizing. At the same time, the trade unions ponder why the members don't participate in advocacy.

In the thesis, I study the advancement of unionizing and how to activate trade union members through social pedagogy. The assumption of the thesis is that the trade unions don't utilize social pedagogy in their activity like before, and, on the other hand, I presume that if trade unions leaned more on social pedagogic work, it would make trade unions thrive once again. The objective of this work is to increase understanding of the meaning of civic activity in an advocacy organization and also to find ways to support members' civic engagement.

The questions answered in this research and development task are: How do members of trade unions see their role as part of the organization and its advocacy? What is the meaning of civic activity in an advocacy group? The source material used in this thesis include literature, the author's own findings and experience as an employee in a trade union, and data collected from the members and active participants. The data was collected from the members and active participants with surveys and theme interviews.

On the grounds of analyzing the data, you can find that there is a big group of members who see their participation at least somewhat valuable in the trade union activity. But then there is a large group of people who doubt their role and its significance as part of the community. On the basis of the thesis, the hybridizing of the trade union may have influenced the members' viewpoints about their role as part of the organization. However, a trade union can still change the disposition of its activity more strongly towards the operations of the third sector. The change supports the union's advocacy and the member participation. Furthermore, it has a societal significance when a trade union supports the development of people's civic activity.

The results of this thesis can be used in trade union development and also as a support for other advocacy organizations.

Keywords: social pedagogy, civic activity, trade unions, social capital, participation, communality

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1. JOHDANTO.....	5
2. TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ AMMATTIJÄRJESTÖ	8
2.1. Ammattiyhdistysliikkeen synty ja nykytila	8
2.2. Ammattiyhdistysliike muiden liikkeiden joukossa	12
3. TAUSTALLA SOSIAALIPEDAGOGIIKKA	15
3.1. Mitä sosiaalipedagogiikka on ja mitä sillä tavoitellaan?.....	15
3.2. Kansalaiskasvatus järjestön voimavarana.....	19
4. TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	23
4.1. Kysely aineistonkeruumenetelmänä.....	24
4.1.1. Vastaajien taustatiedot.....	25
4.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	27
4.2.1. Haastateltavien taustatiedot	29
4.3. Aineiston analysointi	29
5. MITÄ JÄSENET AJATTELEVAT OMASTA ROOLISTAAN OSANA AMMATTIJÄRJESTÖN TOIMINTAA	31
5.1. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä	31
5.2. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä.....	42
5.3. Millä tavoilla jäsenet olisivat valmiita osallistumaan toimintaan	56
5.4. Miksi jäsen ei osallistuisi, vaikka asia olisi hänelle tärkeä.....	60
6. KEHITTÄMISKOHTEET	68
6.1. Jäsenen toimijuuden vahvistaminen – oman roolin hahmottaminen	68
6.2. Ammattijärjestö uudeksi liikkeeksi – tulevaisuuden valinnat vaakakupissa.....	76
7. YHTEENVETO	82
LÄHTEET.....	87
LIITTEET	91

1. JOHDANTO

Ammattijärjestöt ovat Suomessa merkittäviä yhteiskunnallisia toimijoita. Ne kehittävät työelämän käytäntöjä eteenpäin yhdessä työnantajien kanssa, huolehtivat osaltaan maan kilpailukyvyistä sekä vaikuttavat myös esimerkiksi sosiaalipolitiikkaan. Ammattijärjestöjen edunvalvontatyön vaikuttavuus perustuu siihen, että yksilöt ovat ammattijärjestöjen jäseniä. Ilman jäseniä ammattijärjestöt eivät ole uskottavia työntekijöiden edustajia eivätkä pysty tekemään edunvalvontatyötä. Viime vuosien aikana ammattijärjestöjen jäsenmäärät ovat kuitenkin olleet laskussa siitä huolimatta, että ammattijärjestöt ovat tehneet paljon työtä suunnan kääntämiseksi. Lasse Ahtiaisen (2019) työ- ja elinkeinoministeriölle tekemä selvitys palkansaajien järjestäytymisasteesta osoittaa, että palkansaajista enää alle 60 prosenttia on ammattijärjestön jäsenenä. Järjestäytymisaste on laskenut vuodesta 2013 yhteensä 5,1 prosenttiyksikköä. Suurin yksittäinen kilpailija järjestäytymiselle on yleinen työttömyyskassa. Samanaikaisesti kun järjestäytymisaste on ollut laskussa, on ammattijärjestöissä pohdittu, miksi jäsenet eivät osallistu ammattijärjestöjen vaikuttamistyöhön.

Opinnäytetyössäni tarkastelen järjestäytymisen edistämistä sekä jäsenten aktivoimista sosiaalipedagogisen kansalaistoiminnan hyödyntämisen kautta. Työni tilaajana toimii työnantajani Akavan Erityisalat. Akavan Erityisalat on akavalainen ammattijärjestö, jolla on noin 27 000 jäsentä. Se on niin sanottu katto-organisaatio, joka koostuu 22 itsenäisestä jäsenyhdistyksestä. Henkilöjäsenet liittyvät Akavan Erityisaloihin näiden jäsenyhdistysten kautta. Jäsenten joukko on hyvin heterogeeninen - jäseniä työskentelee mm. kulttuurin, hallinnon, viestinnän sekä hyvinvoinnin aloilla. Jäsenet ovat pääosin korkeasti koulutettuja eli ammattikorkeakoulututkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Ammattiyhdistysliikettä on aiemmin tutkittu ennen kaikkea siitä näkökulmasta, miksi ihmiset liittyvät ammattijärjestöjen jäseniksi. Lisäksi tutkimuksia on tehty ammattiyhdistysaktiiveista eri näkökulmista. Kuten Mika Helander ja Mats Nylundin (2012) toteavat, on yleisesti ottaen ammattiyhdistysliikettä tutkittu viime vuosina vähän. Kuitenkin ammattijärjestöt ovat itse tutkineet esimerkiksi järjestäytymistä ja sen syitä paljon. Tutkimusten mukaan suurin syy kuulua ammattijärjestöön on sen kautta saatava taloudellinen turva eli työttömyyskassan jäsenyys. Sama tutkimustulos on tullut esille

kaikkien palkansaajakeskusjärjestöjen rivijäsenten keskuudessa tehdyissä tutkimuksissa (Kevätsalo 2005, 146). Koska työttömyyskassan jäsenyys on mahdollista hankkia myös ilman ammattijärjestön jäsenyyttä, on moni palkansaaja tarttunut tähän mahdollisuuteen.

Selvää on, että ammattiyhdistysliikkeeseen kohdistuu valtavat uudistuspaineet. Uudistuspainetta aiheuttaa ennen kaikkea järjestäytymisasteen lasku. Myös jäsenten osallistumattomuus luo osaltaan paineita uudistamiselle, sillä esimerkiksi heikko työtaisteluväky voi luoda särön ammattijärjestön edunvalvonnan uskottavuudelle. Selvää on, että suurin osa ammattijärjestöistä pyrkii kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Kokemukseni mukaan kehittämistyö järjestäytymisen edistämiseksi keskittyy hyvin usein siihen, mitä palveluja tai jäsenetuja ammattijärjestöt voivat jäsenilleen tarjota. Ajatuksena on, että ihmisten tulee saada jäsenmaksulle vastinetta. Havaintojeni mukaan osa ammattijärjestöistä on muuttunut kehityksen myötä yhä lähemmäksi palveluorganisaatiota samalla kun perinteinen järjestöllinen toiminta on hiipunut.

Mitä pidemmälle ammattijärjestöjen kehittyminen kohti palveluorganisaatioita on mennyt, sitä vähemmän tuntuvat ammattijärjestöjen jäsenet osallistuvan järjestöjen toimintaan, erityisesti vaikuttamistyöhön. Mielikuva on, että tällä hetkellä jäsenistöä on vaikea saada aktivoituksi ammattijärjestökentässä. Näyttää siltä, että jäsenistöä eivät puhuttele olemassa olevat osallistumisen ja vaikuttamisen tavat. On kiinnostavaa, että jäsenet eivät välttämättä osallistu vaikuttamistyöhön, vaikka kokisivat aiheen itselleen tärkeäksi ja heille tarjottaisiin osallistumisen mahdollisuus. Tämä on käynyt ilmi Akavan Erityisalojen toiminnassa.

Akavan Erityisalat on ollut ensimmäisten ammattijärjestöjen joukossa kysymässä jäsenten mielipidettä mielenilmaisuun osallistumisesta. Ensimmäistä kertaa näin tehtiin vuonna 2016 kun niin sanottu pakkolaki-paketti oli poliittisessa käsittelyssä. Toisen kerran näin tehtiin aktiivimallimielenilmauksen kohdalla vuonna 2018. Molempia mielenilmauksia yhdisti se, että vastaajista suurin osa toivoi Akavan Erityisalojen osallistuvan mielenilmauksiin, koska he kokivat vaikutettavat teemat tärkeiksi. Kuitenkin vastaajat epäröivät oman osallistumisensa kanssa eikä jäseniä ollutkaan montaa mielenilmauksissa kylttejä kantamassa. Käytännössä vaikuttaa siltä, että osallistuminen

vaikuttamistyöhön on osaltaan ulkoistettu liittojen työntekijöille - työntekijät esimerkiksi osoittavat mieltään jäsenistön puolesta. Jäsenet eivät tunnu näkevän itsellään aktiivista roolia ammattijärjestöjen vaikuttamistyössä.

Seuratessani ammattijärjestöjen jäsenmäärien kehitystä sekä jäsenten passiivista osallistumista olen tullut entistä vakuuttuneemmaksi siitä, että yksilön etuihin painottuvan näkökulman ja palveluorganisaatiomaisen toiminnan lisäksi on syytä keskittyä vahvistamaan kansalaistoimintaa sekä jäsenten suhdetta ammattijärjestöön. Esimerkiksi pelkillä palveluilla sekä jäseneduilla kilpaileminen järjestäytymisasteen nostamiseksi on haastavaa, sillä vastaavia etuja ja palveluja voi saada jo Yleisen työttömyyskassan YTK-yhdistyksestä. Jäseneduilla kilpaileminen ei myöskään yksinään palvele, jos jäsenten halutaan osallistuvan ammattijärjestön toimintaan.

Opinnäytetyöni taustalla on ajatus siitä, että järjestäytymisasteen laskun sekä ammattijärjestön jäsenten osallistumattomuuden takana voi olla se, että jäsenet eivät näe itsellään roolia osana ammattijärjestöä, koska ammattijärjestöt eivät hyödynnä kansalaistoimintaa toiminnassaan kuten ennen. Tässä työssä tarkastelen näitä teemoja sosiaalipedagogiikan kautta. Sosiaalipedagogiikka on tieteenala, käytännön työala ja koulutusala. Tieteenalana sosiaalipedagogiikassa on sekä yhteiskuntatieteitä että kasvatustieteitä. Käytännössä sosiaalipedagogiikka on ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen sekä yhteisöllisyyden tarkastelua ja tukemista. Sosiaalipedagogiikka on luonteva perusta ammattijärjestöön tehtävälle opinnäytetyölle, sillä järjestötoiminta on ollut merkittävässä asemassa suomalaisen sosiaalipedagogisen taustan rakentumisessa. Esimerkkinä usein mainitaan 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun ammattijärjestöt, jotka tarjosivat yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia sekä loivat yhteisöllisyyden tunnetta. (Nivala & Ryynänen, 2019, 15 – 17, 55 - 56; Kurki 2000, 10.)

Työelämän sosiologiasta väitellyt valtiotieteen tohtori Kimmo Kevätsalo on jo vuonna 2005 tuonut esille erilaisia ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuusstrategioita. Yhtenä strategiana hän nostaa esille kansalaisliike-strategian. Kevätsalon mukaan erityisesti silloin, kun järjestäytymisaste on alkanut laskea nopeasti, ovat kansainväliset ay-liikkeen tutkijat sekä ammattijärjestöjen aktiivit omissa maissaan alkaneet korostaa ay-liikkeen kansalaisjärjestöluonnetta. Tällöin voi ajatella, että kyse on ammattiyhdistysliikkeen paluusta sen juurille. (Kevätsalo 2005, 158.) Opinnäytetyössäni haluan

keskittyä tähän ajatukseen – mitä mahdollisuuksia ammattijärjestöjen kansalaistoiminnan vahvistamisella on niin järjestön kuin sen jäsenten näkökulmasta. Työn tavoitteena on lisätä ymmärrystä kansalaistoiminnan merkityksestä edunvalvontajärjestössä sekä löytää keinoja jäsenten aktivointiin yhteiskunnallisen toimijuuden tukemisen kautta.

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ AMMATTIJÄRJESTÖ

Tässä luvussa käyn läpi ammattiyhdistysliikkeen historiaa sekä nykytilaa. Tarkastelen järjestäytymisasteen kehitystä sekä ammattijärjestöjen kansalaisyhteiskunnallista asemaa. Lisäksi pohdin, mihin suuntaan ammattijärjestöt ovat organisaatioina kehittyneet viimeisten vuosien aikana ja mitä vaikutuksia tällä voi olla toiminnan kannalta.

2.1. Ammattiyhdistysliikkeen synty ja nykytila

Ammattiyhdistysliikkeen juuret ovat Isossa-Britanniassa, jossa se sai alkunsa teollistumisen myötä. Teollistuminen synnytti työväenluokan, joka koki tärkeiksi ongelmikseen työoloihin ja palkkaukseen liittyvät kysymykset. Siihen aikaan työntekijä oli monella tapaa ilman suojaa ja esimerkiksi työaika oli lailla rajoittamaton. Teollistumisen kehityskulku saavutti myös Suomen ja ensimmäiset ammattiliitot Suomessa on perustettu Venäjän vallan alla yli 100 vuotta sitten. Samalla, kun työntekijät järjestäytyivät, järjestäytyivät myös työnantajat. Nykyisin ammattiliittoja on Suomessa noin 80, ja ne kuuluvat kolmen eri keskusjärjestön eli Akavan, SAK:n ja STTK:n alle. Se, minkä keskusjärjestön alle ammattijärjestö kuuluu, on perustunut pääosin koulutukseen. (Mietinen 2020, 17-20, 35; Kautto 2004, 20-22; Melin 2012, 20.)

Ammattiyhdistysliike on aina ollut vahva osa kansalaisyhteiskuntaa. Kansalaisyhteiskunta muodostaa arkielämän intresseistä nousevan kokonaisuuden, joka pyrkii vaikuttamaan asioihin kollektiivisin keinoin. Suomalainen ammattiyhdistysliike syntyi samoihin aikoihin, kuin monet muut kansanliikkeet syntyivät ja loivat pohjaa järjestötoiminnalle. 1800-luvun lopussa yhteiskunnallisille liikkeille oli tilausta ja niiden toimintaa edesauttoi ihmisten vahva käsitys siitä, mihin tarvitaan parannusta. Ammattiyhdistysliike osana muita kansanliikkeitä opetti ihmisiä hoitamaan yhteisiä asioita ja kasvatti aktiivisia kansalaisia. Yhteiskunnalliset liikkeet ovat olleet osa suomalaista so-

siaalipedagogista kansalaistoimintaa, jossa on pyritty ihmisen osallistuvan kansalaisuuden kasvatuksen tukemiseen. (Harju 2010, 13; Nivala 2006, 14; Kaunismaa 2000, 128).

Ammattiyhdistysliike on yhteiskunnallinen liike. Yhteiskunnallisen liikkeen piirteisiin kuuluu, että se pyrkii edistämään tai hidastamaan jonkinlaista muutosta ja niin tehdessään voi aiheuttaa konflikteja yhteiskunnassa. Sillä on selkeitä tavoitteita, jotka voivat olla hyvin kapeita tai laaja-alaisia. Yhteiskunnallinen liike jäsentää ja tulkitsee maailmaa omalla tavallaan, toisin sanoen luo kollektiivista kehystä eri asioista. Kehystämällä liike pyrkii mobilisoimaan jäseniään. Kehyksen avulla luodaan liikkeen jäsenten kesken yhteinen käsitys ongelmasta, sen syy-seuraussuhteista sekä tavoista, jolla asian voisi ratkaista. Keskeistä on, että liikkeen tulkintakehykset vastaavat jäsenten tulkintakehyksiä eli tulkinta jostain asiasta on yhteinen. Näin yhteiskunnallinen liike myös herättää sekä ylläpitää solidaarisuuden tuntoa. Liike on aina myös joltain osin organisoitunut, sillä liikkeen piirteisiin kuuluu, että sillä on ajallista jatkuvuutta. (Ilmonen 1998, 15-16; Rasimus 2006, 61; Benford & Snow 2000, 614-615.)

Kiinnostavaa on, että kun puhutaan työmarkkinaosapuolista, kutsutaan ainoastaan toista osapuolta liikkeeksi (ammattiyhdistysliike). Liike-elämän edustajat tai työnantajaosapuolet eivät kutsu työnantajajärjestöjä liikkeeksi. Käytännössä liike-elämän edustamisesta ei synny varsinaista kollektiivista liikettä. Työnantajajärjestöt edustavat organisaatioita, niin sanotusti juridisia henkilöitä ja työntekijäjärjestöt työntekijöitä eli luonnollisia henkilöitä. (Kettunen 1998, 101, 106.)

Maailma on muuttunut paljon siitä, kun ammattiyhdistysliikkeet perustettiin. Ammattijärjestön jäseneksi liittymistä harkitaan entistä enemmän. Tällä hetkellä Pohjoismaissa on kansainvälisesti katsottuna korkea järjestäytymisaste. Kuitenkin, myös Suomessa järjestäytymisaste laskee kuten se laskee muualla Euroopassa. 45 vuotta sitten EU alueen työntekijöistä noin puolet oli jonkin ammattijärjestön jäsenenä, mutta nykyisin järjestäytyneitä on kolmannes (Miettinen 2020, 6). Järjestäytymisaste Suomessa oli vuonna 2017 vain 59,4 prosenttia. Järjestäytymisaste oli laskenut vuosien 2013-2017 välillä yli 5 prosenttiyksikköä. Suomessa alle 30-vuotiaista vain 30 prosenttia kuului johonkin ammattijärjestöön vuonna 2017. Lisäksi on huomattu, että nuorten luottamus ammattiyhdistysliikkeeseen on heikentynyt viimeisten vuosien aikana. (Ahtiainen 2019, 45, 70-73; Pekkarinen & Myllyniemi 2018, 80.)

Syitä järjestäytymisasteen laskuun on monia. Globalisaatio tuo omat haasteensa ammattiyhdistysliikkeelle. Yritysten kansainvälistyessä on yhä haastavampaa löytää yhteistä toimintapolitiikkaa, jolloin ammattiyhdistysliikkeen yhtenäisyys alkaa rakoilla (Miettinen 2020, 25). Toisaalta puhutaan paljon yksilöllistymisestä ja sen tuomista haasteita yhteiskunnallisille liikkeille – koetaan, etteivät ihmiset enää koe tarvitsevana kollektiivista toimintaa. Yksilöllistymistä suosii se, että työskentelee korkeassa asemassa suuren autonomian alla. Autonomia mahdollistaa ajatuksen, että työssä pärjääminen on kiinni yksinomaan ihmisestä itsestään. Lisäksi korkea koulutustaso antaa ihmiselle pääomaa, jonka avulla on mahdollista pärjätä yksin. (Immonen ym. 1998, 145.)

Kun ammattiyhdistysliike tulopolitiikan avulla onnistui laajentamaan omaa toimintakenttäänsä, muuttui liike samalla ylhäältä alaspäin toimivaksi organisaatioksi. Aiemmin ammattiyhdistysliike joutui perustelemaan omaa asemaansa työntekijöiden edustajana sekä ennen kaikkea neuvottelijaosapuolena, mutta enää sen ei tarvinnut samalla tavalla näkyä sekä toimia olemassaolonsa perusteluksi. Ylhäältä alaspäin toiminnan seurauksena jäsenten tunnepohjainen sitoutuminen ammattijärjestöihin heikkeni, kun ihmiset eivät enää nähneet itseään niin sanotusti liiton ihmisinä. Samalla ammattijärjestöjen kollektiivinen identiteetti heikkeni. Aiemmin työntekijöiden kollektiivinen toiminta auttoi ammattiyhdistysliikkeen aseman vahvistamista ja pääsyä neuvottelupöytiin, mutta kun sen asema pöydässä vakiintui, hävisi osaltaan työntekijöiden kokemus siitä, että heidän konkreettista toimintaansa tarvitaan, jotta voidaan neuvotella. Näin voisi ajatella, että ammattiyhdistysliike varsinaisena liikkeenä koskee vain aktiivijäsenten maailmaa. (Immonen & Jokivuori 1998, 138; Kettunen 1998, 127.)

Suomen sopimusjärjestelmä edustaa rakennetta, joka tukee enemmän edustuksellista demokratiaa kuin suoraa demokratiaa ja osallistumista. Näin ollen ammattijärjestöt ovat ajan saatossa muuttuneet osallistuvan toiminnan järjestöistä edustuksellisuutta noudattaviksi järjestöiksi. Edustuksellisuus on toimintatapana jo niin institutionalisoinut, että se on tilana täysin luonnollinen ja kyseenalaistamaton. (Helander 2012, 228- 229, 238.) Myös Akavan Erytysalojen toiminnassa painottuu edustuksellinen demokratia. Jäsenet pääsevät osallistumaan enemmän toimintaan pääsääntöisesti toimittai neuvottelukuntatyöskentelyn kautta, jolloin toimintaan sitoudutaan kahden vuoden ajaksi. Edustuksellisuus voi osaltaan vaikuttaa siihen, että ammattijärjestön jäsenet eivät koe tarvetta osallistua järjestön toimintaan, koska jotkut muut edustavat

heitä ja hoitavat asian heidän puolestaan. Lisäksi edustuksellisuus vähentää rivijäsenille tarjottuja osallistumisen mahdollisuuksia, koska ajatellaan, että esimerkiksi tarvittavat taustatiedot saadaan jo mukana olevilta aktiiveilta, jotka edustavat muita jäseniä eikä rivijäseniä näin ollen tarvitse osallistaa toimintaan mukaan.

Ammattiyhdistysliikettä ei haasta vain se, että työmarkkinaosapuolet ovat tulleet selviöksi vaan myös se, että ihmisten on entistä haastavampi hahmottaa, keitä osapuolet ovat. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla yritykset ovat entistä verkostoituneempia, tytäryhtiöitä on perustettu, toimintaa tehdään alihankinnan kautta sekä luodaan ylikansallisia konsernirakenteita, jolloin työnantajan hahmottaminen voi tuntua hankalalta. Toisaalta myös työntekijän hahmottaminen on haastavaa, kun työelämän joustoja lisätään sekä palkkatyön ja yrittäjyyden rajaa hämärretään, jolloin ajatusta työntekijästä heikompana osapuolena haastetaan. Työntekijän asemaa heikompana osapuolena on haastanut myös globaali näkemys siitä, että palkkatyöhönkin on liitetty niin sanottua yrittäjyyden eetosta. (Kettunen 1998, 127-128; Helander & Nylund 2012, 7.)

1970-luvulla yleistyi käytäntö, jossa työnantaja peri suoraan palkasta ammattijärjestön jäsenmaksun. Tällöin jäsenmaksu on kuin veronluonteinen suoritus ja jäsenyys ammattijärjestössä vahvistuu asiakkuuden suuntaan. (Kettunen 1998, 126-127.) Vastavaa kehitystä on nähty järjestökentällä myös kansainvälisesti. Puhutaan niin sanotusta checkbook- jäsenyydestä tai paperijäsenyydestä. Tällöin yksilö liittyy järjestön jäseneksi, mutta ei juurikaan osallistu järjestön toimintaan. Usein ainoa tapa osallistua on maksaa vuosittainen järjestön jäsenmaksu. Jos jäsen on ammattijärjestön ”paperijäsen”, eli jäsenyys on hankittu jäsenyydestä saatavien etujen takia, riittää suhteen ylläpitämiseen pelkkä luottavaisuus ammattijärjestön toiminnan ennakoitavuuteen ja edunvalvonnan tehokkuuteen. (Painter & Paxton 2014, 412; Siisiäinen 2000, 162.)

Viimeisten vuosikymmenten aikana yhteiskunnan eri sektorien rajat ovat hämärtyneet ja markkinaorientoituneiden järjestöjen määrä on ollut selvässä kasvussa. Sektorirajojen sekoittumista ja ylittämistä kutsutaan hybridisaatioksi. Se tarkoittaa sitä, että yhä useampi organisaatio hyödyntää toiminnassaan sellaisia toiminnan muotoja, periaatteita tai tavoitteita, jotka ovat ominaisempia jollekin toiselle sektorille. Kun puhutaan järjestöjen hybridisoitumisesta, on keskeisessä asemassa vapaaehtoisten sekä jäsenten aseman heikentyminen samalla kun palkattujen asiantuntijoiden rooli kasvaa. Järjestö voi omaksua yritysmäisen toimintamallin. Kolmatta sektoria pidetään yleisesti alttiina

hybridisoitumiselle, koska sen resurssilähteet ovat moninaiset ja sektorirajat ylittävät, jonka lisäksi sillä on laajat sidosryhmäsuhteet, joista se voi saada vaikutteita. (Laitinen 2018, 58; Siisiäinen 2000, 153; Ruusuvirta 2019, 62-63.)

Myös ammattijärjestöt ovat omaksuneet piirteitä esimerkiksi yksityiseltä sektorilta. Melin (2012, 15) toteaa, että ammattijärjestöt eivät enää aktiivisesti mobilisoi jäsenistöään. Sen lisäksi edunvalvonta on ammattimaistunut ja sitä tehdään entistä enemmän palkatun henkilöstön voimin. Olen huomannut, että viimeisen kahden vuoden aikana ammattijärjestöihin on tullut kokonaan uusia toimenkuvia ja tehtävänimikkeitä, kuten asiakaskokemusasiantuntijoita sekä palveluneuvoja. Lisäksi osa ammattijärjestöistä on vienyt jäsenyyksiään niin sanottuun etuasiakkuuden suuntaan, jolloin liiton jäsen voi valita itselleen esimerkiksi hopea-tason, kulta-tason tai musta-tason jäsenyyden. Tällöin järjestö voi näyttäytyä ulospäin entistä enemmän palveluorganisaationa kuin perinteiseksi mielletynä järjestönä. Uhkana voi olla, että järjestön jäsenet vieraantuvat järjestöstä, kun heihin suhtaudutaan asiakkaina tai jopa kuluttajina (Laitinen 2018, 23). Jäsenten identiteetti heikkenee ja suhde ammattijärjestöön voi muuntua laskelmoivaksi asiakassuhteeksi, jolloin kansanliikkeen- ja järjestöjen piirteet vähenevät, kun taas liiketoiminnalliset piirteet vahvistuvat. (Kevätsalo 2005, 144).

Toisaalta osasy syy ammattijärjestöjen hybridisoitumiseen tulee ammattimaistumisen paineesta. Ihmiset ovat vaativia ja odottavat korkeaa laatua järjestön toiminnalta. Samanaikaisesti jäsenet eivät ole niin kiinnostuneita järjestön perinteisistä vastuutehtävistä, jolloin odotetaan, että järjestön palkattu henkilöstö hoitaa työn. On ymmärrettävää, että koettu kiire vähentää halua osallistua rutiininomaiseen järjestötoimintaan. (Harju 2010, 184.) Tolonen (2011) toteaa, että ammattiyhdistysliike on tienhaarassa. Se voi kehittyä entistä enemmän joko palveluorganisaation suuntaan tai jatkaa joukkoliikkeen polulla, joksi se on aikoinaan perustettu.

2.2. Ammattiyhdistysliike muiden liikkeiden joukossa

Yksi näkökulma siihen, miksi ammattijärjestöt ovat menneet entistä enemmän palveluorganisaatioiden suuntaan on, että ne kilpailevat muiden yhteiskunnallisten liikkeiden kanssa entistä enemmän ihmisten ajasta ja oman toiminnan näkyvyydestä. Tällöin on helppo liikkua enemmän palveluorganisaation suuntaan kuin käyttää resursseja aktiivista kilpailuun muiden liikkeiden kanssa. Lisäksi vanhat liikkeet, kuten ammattiyhdistysliike, on osaltaan menettänyt tilaa toimia siksi, että uudet yhteiskunnalliset

ongelmat ovat nousseet enemmän julkiseen keskusteluun ja huomio ammattiyhdistysliikkeen ajamista asioista on kääntynyt niihin (Ilmonen 1998, 26-27). Näin on myös tänä päivänä, jolloin suurena globaalina ongelmana on esimerkiksi ilmastonmuutos.

Järjestösektorin työntekijöitä on viimeisten vuosien aikana puhuttanut paljon se, kuinka koetaan, että ihmiset eivät enää sitoudu järjestöjen toimintaan ja uusia vapaaehtoisia sekä jäseniä on hankala saada. Näin on myös ammattijärjestöjen kohdalla. Kuitenkaan vapaaehtoistyö ei ole Suomessa vähentynyt, mutta järjestötoimijoiden tunne siitä, että ihmisiä on vaikea saada mukaan, on lisääntynyt. Vapaaehtoisia täytyy houkutella ja motivoida enemmän kuin aiemmin, jonka lisäksi sitoviin ja pitkäkestoiisiin tehtäviin ihmiset lähtevät mukaan heikosti. Tunne vapaaehtoistyön vähentymisestä selittyy osin sillä, että uusia yhdistyksiä on perustettu runsaasti, jolloin panos yhteisen järjestöön on laskenut. Suomessa on siirrytty aatteellisista ja pitkä aikaista sitoutumista vaativasta yhdistystoiminnasta kohti kevyempää, ajallisesti lyhyempää ja itsensä kehittämiseen liittyvää yhdistystoimintaa. (Siisiäinen 2010, 9; Harju 2010, 158.)

Osallistumisen trendinä on ollut viime vuosien aikana niin sanottu episodinen vapaaehtoisuus. Episodinen vapaaehtoisuus jakautuu kolmeen eri osaan: lyhytaikaiseen, säännölliseen sekä satunnaiseen vapaaehtoisuuteen. Lisäksi nousussa on virtuaalivapaaehtoisuus, joka sisältää toimintana esimerkiksi tutkimus- ja taustatyöhön osallistumista sekä neuvontaa ja mentorointia. (Yeung & Nylund 2005, 28-29.) Osallistumisen muutos pois perinteisemmästä yhdistyskentästä antaa aihetta pohtia, mikä on aatteellisen yhdistystoiminnan sekä siihen osallistumisen merkitys enää osana yhteiskuntajärjestystä ja sen legitimoimista. Yleensä legitimitetti tulee nimenomaisesti korkeasta osallistumisprosentista. (Siisiäinen 2010, 9.) Voi sanoa, että perinteisen vaikuttamistoiminnan rinnalle on noussut kansalaisten omaehtoinen asioihin tarttuminen.

Mäenpää, Faehnle & Schulman (2017) kutsuvat tätä perinteisen organisoituneen järjestötoiminnan rinnalle noussutta toimintaa neljännen sektorin toiminnaksi. Se keskittyy itse tekemiseen sen sijaan, että se pyrkisi organisoitumaan. Neljännen sektorin toiminta houkuttelee enemmän yhdistyksen perustamisen sijaan, koska itse toiminta kiinnostaa, mutta paperitöiden tekeminen ei (Harju 2010, 166). Tällaisen toiminnan mahdollistaa ennen kaikkea internet sekä sosiaalisen median nousu, sillä ne antavat

tilaisuuden verkostoitua, jakaa tietoa, kommunikoida sekä järjestää toimintaa samalla tuoden ihmisille tunteen siitä, että heillä on ajamassaan asiassa joukkovoimaa.

Olennaista neljännen sektorin toimijoille on, että ne eivät esitä kokonaisvaltaisia poliittisia ohjelmia vaan keskittyvät jonkin asian yhden osan uudistamiseen. Tällöin uuden liikkeen edustajat vaikuttavat olevan lähempänä arkielämää ja niin sanotusti politiikan ja perinteisen vaikuttamisen yläpuolella näyttäytymällä hyvän elämän puolustajina. Uudet liikkeet tuottavat mikrovallankumouksia. Ne eivät ole varsinaisia kollektiivisia organisaatioita, joihin sitoudutaan vaan hetkellisiä prosesseja ja projekteja. Osa uusista liikkeistä tyytyy siihen, että ne esittävät vastakkaisia näkemyksiä vallitsevia näkemyksiä vastaan ja kiinnittävät dramatisoimalla huomion haluamiinsa asioihin eikä niinkään liikkeen varsinaisiin poliittisiin saavutuksiin. Neljännen sektorin toimintapiirteisiin kuuluu yhteen asiaan keskittymisen ja näkyvyyden lisäksi myös yhteisöllisyys, sosiaaliseen mediaan keskittyminen, hetkellisyys, hierarkioiden kaihtaminen, avoimuus ja jakaminen sekä toiminnan palo. Lisäksi osa uusista liikkeistä saattaa pyrkiä välttämään arvojen ja ihanteiden institutionalisoitumista esimerkiksi toimenpideohjelmaksi, koska tällöin se estäisi liikettä sopeutumasta yhteiskunnan muutokseen. (Ilmonen 1998, 26-28, 38; Mäenpää ym. 2017, 254; Rasimus 2006, 272; Harju 2010, 170-171.)

Uudet liikkeet arvioivat jatkuvasti omaa toimintaansa. Arvioinnin kohteena on niin tarkoituksenmukaisimmat toiminnan keinot kuin itse toimijat. (Rasimus 2006, 273.) Tämä tuntuu luonnollisesta, koska neljännen sektorin toiminta on hetkittäistä ja osittain julkisuutta hakevaa, jolloin jokaista liikettä on syytä harkita tarkkaan. Tämän seurauksena neljännen sektorin toiminta on nopealiikkeistä ja voi näyttäytyä ulospäin ketterämpänä kuin perinteisen yhteiskunnallisen liikkeen toiminta.

Uusia ja vanhoja liikkeitä verratessa on tärkeää kiinnittää huomio siihen, että vertailun tekee niin, että liikkeet ovat kehityskulussaan samassa vaiheessa. Esimerkiksi vanhana pidetty ammattiyhdistysliike on sen perustamishetkellä muistuttanut hyvin paljon nykyistä neljännen sektorin toimintaa. Kuitenkin ajan saatossa ammattiyhdistysliike on organisoitunut enemmän, jolloin neljännen sektorin piirteet ovat jääneet pois. Kun tarkastelee joitain uusien liikkeiden muotoja, huomaa sen, että lopulta nekin muuttuvat ja organisoituvat jos haluavat jatkaa toimintaansa. (Ilmonen 1998, 37.)

Uusia liikkeitä kuvataan identiteettiliikkeiksi. Myös ammattiyhdistysliike rakensi perustamisensa alkuaikoina kollektiivista identiteettiä, joka perustui oikeudenmukaisuuden kokemukselle. Nyt kuitenkin, kun oikeudenmukaisuudesta on tullut universaali näkemys ja arvo, on ammattiyhdistysliike menettänyt erityisyytensä ja osaltaan kyvyn toimia identiteettiliikkeenä. Sama voi käydä osalle uusista liikkeistä. Jos esimerkiksi ympäristöliike saa edustamansa näkemykset valtavirran näkemyksiksi, menettää liike oman tavoitteensa saavuttamisen hintana erityisyytensä ja sitä myötä liikevoimansa. Uusien eli niin sanottujen yhden asian liikkeiden yhteiskunnallinen toimijuus perustuu siihen, että arki politisoidaan ja painotetaan jokaisen arjen valinnan tärkeyttä. Käytännössä ihminen rakentaa identiteettiään liikkeen kautta, koska liikkeen perustajat haluavat panostaa identiteettien työstämiseen. Tavoitteena on, että kansalaisuus syvennetään toiminnasta kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi. (Ilmonen 1998, 37; Nivala 2006, 51-52.)

Yhteenvetona voi todeta, että ammattijärjestöjen toimintaympäristö on suuressa muutoksessa. Ammattiyhdistysliike ei ole enää yhteiskunnallisena liikkeenä yksin vaan sen rinnalle on noussut epävirallinen neljäs sektori, joka onnistuu toimintatavoillaan kiinnittämään ihmisten huomion sekä saamaan ihmisiä mukaan uudenlaiseen vaikuttamistyöhön. Samanaikaisesti näyttää siltä, että ammattijärjestöjen järjestöllinen toiminta on hiipunut ja palveluorganisaatioiden malli vahvistunut.

3. TAUSTALLA SOSIAALIPEDAGOGIIKKA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tietoperustaa, joka pohjautuu sosiaalipedagogiikkaan. Valitsin tietoperustaksi sosiaalipedagogiikan, koska se on ollut oleellinen osa ammattijärjestöjen toimintaa silloin kun ammattiyhdistysliike on syntynyt. Luvussa käyn läpi, mitä sosiaalipedagogiikka on, mitä sosiaalipedagogiseen ajatteluun ja arvo maailmaan kuuluu sekä mitä sillä tavoitellaan. Lisäksi käyn läpi keskeiset käsitteet: yhteisön ja yhteisöllisyyden, sosiaalisen pääoman, luottamuksen, osallisuuden ja osallistumisen sekä toimijuuden.

3.1. Mitä sosiaalipedagogiikka on ja mitä sillä tavoitellaan?

Sosiaalipedagogiikka on Saksassa yli 200 vuotta sitten syntynyt tieteenala, käytännön työala ja koulutusala. Saksasta se lähti leviämään muihin maihin, jotka kehittivät omat

sosiaalipedagogiset piirteensä. Tieteenalana sosiaalipedagogiikassa on sekä yhteiskuntatieteitä että kasvatustieteitä. Käytännössä sosiaalipedagogiikka on ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen sekä yhteisöllisyyden tarkastelua ja tukemista. Lisäksi se on ihmisen ja yhteiskunnan välisen suhteen ymmärtämistä ja vahvistamista. Tavoitteena on yhteiskunnallisen huono-osaisuuden ehkäiseminen ja lievittäminen. Sosiaalipedagogisia ajatuksia on ollut Suomessa 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alusta saakka. Erityisesti 1800-luvulla syntynyt moninainen kansalais- ja yhdistystoiminta on ollut merkittävässä asemassa suomalaisen sosiaalipedagogisen taustan rakentumisessa. Tällöin syntyneissä yhdistyksissä korostui niin kasvatukselliset kuin sosiaaliset tavoitteet sekä pyrkimys uudistaa yhteiskuntaa. Esimerkkinä mainitaan usein ammattijärjestöt, jotka tarjosivat yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia sekä loivat yhteisöllisyyden tunnetta. (Nivala & Ryyänen 2019, 15, 22-25, 55-56.)

Sosiaalipedagogista työtä on mahdollista tehdä monenlaisissa toimintaympäristöissä ja erilaisten kohderyhmien parissa. Työ on sosiaalipedagogista, kun se perustuu sosiaalipedagogiikan tietoperustaan ja työotteeseen. Kun kyse on ajattelun ja toiminnan sosiaalipedagogisuudesta, voidaan ajatella, että sosiaalipedagogisuus yhdistyy tällöin toiminnan arvoihin, kuten vastavoimaksi yksilön vastuuttamiselle sekä yksilöllistä pärjäämistä ihannoivalle ajattelulle. (Nivala & Ryyänen 2019, 26.) Tämän päivän ammattijärjestötyössä on nähtävissä ajattelun ja toiminnan sosiaalipedagogisuutta, sillä yleisenä ammattijärjestöjen tavoitteena on kollektiivinen toiminta heikomman puolesta.

Sosiaalipedagogiassa ihminen nähdään itsessään arvokkaana yhteisöllisyyteen taipuvana yksilönä. Hyvä elämä muodostuu toisaalta yksilön kyvystä hallita omaa itsensä näköistä elämää ja toisaalta osallistumisesta yhteisön elämään. Ihmisen yhteisöllinen luonne nähdään sosiaalipedagogiikassa laajemmin kuin vain kasvokkaisina yhteisöinä. Se tarkoittaa sitä, että yksilön on sitouduttava edistämään kaikkien tasavertaisia mahdollisuuksia ihmisyyden eri ulottuvuuksien toteutumiseen. Kyse on laajemmin ihmiskuntaan kiinnittymisestä. (Nivala & Ryyänen 2019, 91.) Lähelle tätä menee Alhasen (2016, 205-206) käyttämä käsite osallisuustaju. Se määritellään hyveeksi, jossa ihminen kykenee hahmottamaan itsensä osaksi laajoja yhteisöjä sekä pyrkimyksiksi ottaa huomioon oma vaikutuksensa näihin kokonaisuuksiin. Osallisuustajua ei ole kenelläkään syntyessään vaan siihen täytyy kasvaa ja sitä voi jatkuvasti kehittää.

Yksi keskeinen periaate sosiaalipedagogisessa ihmiskäsityksessä on nähdä ihminen toimijana tai toimijuuteen kykenevänä henkilönä. Toimijuudella tarkoitetaan halua, kykyä sekä mahdollisuutta tehdä valintoja ja niihin liittyviä tekoja osana omaa elämää. Sosiaalipedagogiassa on tärkeää edistää mahdollisuuksia osallistua olemassa olevaan yhteiskuntaan. Lisäksi on tärkeää, että yksilöille on mahdollista kyseenalaistaa vallitsevia oletuksia ja luoda uusia tavoitteita olemassa olevien lisäksi. Sosiaalipedagogiassa toimijuus ymmärretään niin, että ihmisellä tulla olla oikeus toimintamahdollisuuksien saavuttamiseen mutta samalla hänellä tulee olla vapaus valita, millaista oma toimijuus on, kunhan se ei vahingoita muita. Ensisijaista on siis luoda mahdollisuus toimintaan sekä tukea yksilöitä eri tavoissa toteuttaa toimintaa. (Nivala & Ryyänen 2019, 95, 99-105.)

Sosiaalipedagogiikalla on kaksi tehtävää, jotka täydentävät toisiaan sekä kuvaavat kahta olennaista katsontakantaa sosiaalipedagogiikkaan. Sosiaalipedagogiikan yleisenä tehtävänä on ihmisten sosiaalisen kasvun tukeminen sekä yhteisöissään että yhteiskunnan jäsenenä. Sen erityisenä tehtävänä taas on kohdata kasvatuksellisesti niitä ihmisiä, joita koskettaa yhteiskunnallinen huono-osaisuus. Tämän niin sanotusti suppeamman tehtävän tarkoituksena on ehkäistä, lieventää sekä korjata ongelmia sekä huono-osaisuutta. (Nivala & Ryyänen 2019, 57.) Ammattijärjestötoiminnan voidaan katsoa järjestöstä riippuen toteuttavan ennen kaikkea sosiaalipedagogiikan yleistä tehtävää, kun järjestö pyrkii omalla toiminnallaan tukemaan jäsentensä kykyä vaikuttaa esimerkiksi työyhteisöissään sekä yhteiskunnassa.

Sosiaalipedagogiikassa on kolme suuntausta: empiiris-analyttinen, hermeneuttinen ja kriittis-emansipatorinen suuntaus. Empiiris-analyttisessä suuntauksessa käytännön työ perustuu vahvasti tutkittuun tietoon ja on hyvin yksilökeskeistä. Empiiris-analyttinen työote tulee ylhäältä alas suhteessa toiminnan kohteisiin. Työ on sopeuttavaa ja sillä pyritään turvaamaan yhteiskunnan toiminta tukemalla yksilöiden kehitystä olemassa olevaa järjestelmää vastaavaksi. Empiiris-analyttistä suuntausta pidetään sen yksilöön keskittyvän luonteen sekä kyseenalaistamattomuuden takia vähiten sosiaalipedagogiikkaan sopivana eikä ole siksi sellaisenaan toivottava työmuoto. (Nivala & Ryyänen 2019, 60-62, 68.) Ammattijärjestötyössä empiiris-analyttinen suuntaus voisi näyttäytyä esimerkiksi yksilöedunvalvonnassa, jossa asiantuntijat ovat perehtyneitä lainsäädäntöön ja sen vaikutuksiin yhteiskunnassa ja yksilöiden tasolla sekä omaavat valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa. Ammattijärjestön työntekijä

voisi todeta yksittäiselle jäsenelle, ettei hänen asiassaan ole lain puolesta mitään tehtävissä, vaan työntekijän täytyy hyväksyä tilanteensa, vaikka jäsen kokisi jonkin asian epäoikeudenmukaiseksi. Lakia ei lähdettäisi suuremmin kyseenalaistamaan tai pohtimaan, miten siihen voisi yhteisön tasolla vaikuttaa. Keskeistä on antaa jäsenelle ohje sopeutua tilanteeseen ja jatkaa eteenpäin.

Hermeneuttisessa suuntauksessa huomio kiinnitetään erityisesti sosiaalipedagogiseen käytäntöön sekä kasvatussuhteeseen, jota voi kuvata rinnalla kulkemiseksi. Suuntauksessa korostuvat yksilölliset pedagogiset suhteet sekä vuorovaikutuksellisuus. Teoria ja käytäntö ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään, mutta teoriaa ei käytetä automaattisesti sellaisenaan vaan sitä sovelletaan tapauskohtaisesti. Tällöin toiminnan vetäjä järjestää esimerkiksi osallistumismahdollisuudet juuri kyseisille yksilöille ja yhteisölle sopiviksi. (Nivala & Rynänen 2019, 63-64, 71.) Vastaava suuntaus voisi näkyä ammattijärjestössä kenttätyöntekijällä. Hän olisi aktiivisesti osa vastuullaan olevan alueen työntekijöiden arkea. Hän näkisi tärkeäksi luoda alueensa jäseniin vuorovaikutussuhteita, jotta he voisivat yhdessä alueen jäsenten kanssa saada muutosta aikaan esimerkiksi jollain alueen keskeisistä työpaikoista. Jos kenttätyöntekijän vastuulla on kaksi eri aluetta, hän huomioi kummankin alueen jäsenten ominaispiirteet eikä toteuta samaa työtapaa molemmilla alueilla.

Kriittis-emansipatorisessa suuntauksessa vahvistetaan yksilöiden omaa toimijuutta tavoitteena kehittää yhteiskuntaa eteenpäin. Kasvatukseen kuuluu kyseenalaistamisen opettaminen niin oman ajattelun kuin yhteiskunnallisten teemojen suhteen. Suuntauksessa pyritään yhteiskunnan inhimillistämiseen. Suuntauksessa toiminta ei keskity vain yksilöihin tai tiettyyn yhteisöön vaan pyrkimyksenä on vaikuttaa laajemmin yhteiskuntaan. (Nivala & Rynänen 2019, 65-66, 74-75.) Ammattijärjestön kenttätyöntekijä voisi olla myös kriittis-emansipatorisen suuntauksen edustaja, jos hän toiminnassaan pyrkisi tukemaan alueensa jäsenten kriittistä ajattelukykyä sekä valmiuksia toimintaan. Samanaikaisesti hänen tulisi hyödyntää alueella jäsenten kanssa vuorovaikutuksessa saatavaa tietoa laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Hän olisi jatkuvasti valppaana ja pohtisi, kuinka jokin alueellinen ilmiö linkittyisi laajempaan yhteiskunnalliseen kehikkoon ja miten siihen pystyisi ammattijärjestössä vaikuttamaan yhdessä jäsenten kanssa.

Kuten Nivala & Ryyänen (2019, 68) toteavat, todellisuudessa sosiaalipedagogisessa työssä yhdistyy elementtejä eri suuntauksista. Yllä kuvaamani esimerkit ovat kärjistyksiä enkä usko, että mikään niistä toteutuisi puhtaasti yksinään ammattijärjestön toiminnassa, vaan mukana on aina elementtejä myös muista suuntauksista. Kiinnittävä huomiota sen suuremmin eri suuntauksiin, koen, että ammattijärjestö työ yleisesti ottaen jakaa sosiaalipedagogista arvomaailmaa ja ihannetta yhteiskuntavastuullisesta toiminnasta.

3.2. Kansalaiskasvatus järjestön voimavarana

Sosiaalipedagogiikassa on vahva arvopohja, joka tähtää inhimillisemmän yhteiskunnan saavuttamiseen. Sosiaalipedagogiikassa tavoitellaan inhimillistä, tasa-arvoista sekä oikeudenmukaista yhteiselämää. Hyvään yhteiselämään pääsy vaatii kasvatuksellista toimintaa. (Nivala & Ryyänen 2019, 29-30.) Kansalaiskasvatuksella tarkoitetaan laajemmin ymmärrettynä tietoista toimintaa, jonka tavoitteena on toimintaan kykenevä yhteiskunnan jäsen. Kun kansalaiskasvatus perustuu sosiaalipedagogiikan kriittiseen suuntaukseen, on tavoitteena yksilöiden ja yhteisöjen kriittisen tietoisuuden kehittyminen erilaisista elämänolosuhteista, hyvin- ja pahoinvoinnista, niiden syistä sekä seurauksista ja ennen kaikkea muutoksen mahdollisuuksista omissa lähiympäristöissään, että laajemmin yhteiskunnassa. (Nivala & Ryyänen 2019, 257-258; Nivala 2006, 58, 61.)

Yksi suuntaus sosiaalipedagogisessa kasvatustyössä on sosiokulttuurinen innostaminen. Eräs innostamisen keskeisistä tavoitteista on, että yksilöt tulevat tietoisiksi historiallisesta roolistaan yhteisössään, yhteiskunnassa sekä maailmassa. Heidän tulee huomata, miten heidän toimintansa omassa arjessaan liittyy laajempaan yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Tavoitteena on herättää ihmisten tietoisuus, organisoida toimintaa ja saada kansa liikkeelle. (Kurki 2000, 10-13, 20.) Ammattijärjestöjen kontekstissa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jäsenen tulisi ymmärtää, kuinka hänen omat valintansa työelämässä voivat vaikuttaa laajemmin kaikkien työntekijöiden työehtoihin ja yhteiskuntaan laajemmin. Jos esimerkiksi yhä useampi suostuu tekemään töitä alipalkalla, kertaantuu vaikutus helposti niin toimialan sisällä kuin toimialan ulkopuolella. Kyse ei olekaan vain yksilön omasta arjen valinnasta vaan se on osa suurempaa kokonaisuutta.

Riippumatta suuntauksesta, sosiaalipedagogisessa kasvatustyössä keskitytään yksilöiden sekä yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tukemiseen, koska yksilön kasvu tapahtuu yhteisöissä ja yhteisöllisesti. Yhteisöjen kasvatuksellisia prosesseja tukemalla saadaan mahdollistettua yksilön kasvu yhteiselämään sekä tuetaan yksilön yhteisöllisen puolen vahvistumista. Yleensä yhteisö määritellään niin, että se on ihmisten yhteenliittymä, jota määrittää yhteinen, yhdistävä asia sekä siitä lähtevä tunne yhteenkuuluvuudesta. Sosiaalipedagogiikassa yhteisön määrittelyyn kuuluu vahvasti laadullisuus – ihmisten välillä tulee olla vastavuoroinen suhde, sillä ihmisen nähdään kasvavan ennen kaikkea vuorovaikutuksessa. Erityisesti osallisuustaju kehittyy ihmisten välisissä keskusteluissa. Yhteisö voi olla hyvinkin laaja, jolloin se edellyttää jonkinlaista symbolista perustaa, yhteisiä ihanteita sekä jaettuja merkityksiä. Tällöin yhteisön jäsenille voi syntyä tunne yhteenkuuluvuudesta ilman että he koskaan tapaisivat kaikkia yhteisöön kuuluvia henkilöitä. (Nivala & Rynnänen 2019, 28, 94, 129-131; Alhanen 2016, 222.)

Yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä tukemalla voi syntyä sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa ihmisten välisiä suhteita ja siinä syntyvää pääomaa, joka toimii resursseina niin yksilöille, yhteisöille kuin yhteiskunnalle. Voimavara koostuu sosiaalisista verkostoista, luottamuksesta sekä vastavuoroisuudesta. Käytännössä yksilöt ja yhteisöt sekä luovat että vaihtavat keskenään ei-taloudellisesti määriteltävissä olevia resursseja sosiaalisen toiminnan kautta. Tällainen sosiaalinen toiminta muodostaa yleensä pysyviä sekä väliaikaisia verkostoja, joita säätelevät erilaiset rakenteet. Luottamus toimii keskeisenä liimana verkostojen olemassa olossa ja näin ollen sosiaalisen pääoman synnyssä. Se synnyttää yhteistoimintaa ja sen seurauksena voimistaa vuorovaikutussuhteita, jotka vahvistavat yhteisen identiteetin rakentumista ja näin ollen myös lisäävät luottamusta yhteisön jäsenten kesken. (Kovalainen & Österberg 2000, 71-72; Kaunismaa 2000, 121; Ilmonen 2000, 15, 21-22.)

Jotta yhteisön jäsenten kesken voisi syntyä vuorovaikutusta, vaatii se osallisuutta ja osallistumista. Osallisuuden edistäminen on sosiaalipedagogisessa kontekstissa ihmisen kasvun tukemista osana yhteisöä. Ihminen on osallinen yhteisössä, kun hän kuuluu yhteisöön, toimii eli osallistuu osana yhteisöä sekä tuntee kuuluvansa yhteisöön. Sosiaalipedagogiikassa osallisuus nähdään yhteisön ja yksilön välisenä suhteena ja sen perusta syntyy sosiaalisissa suhteissa. Tunne siitä, että kuuluu johonkin ja on merkityksellinen osa jotain yhteisöä ja yhteiskuntaa on ihmisen hyvinvoinnin kannalta kes-

keisessä roolissa. Osallisuus voi toteutua hyvin eriluonteisissa ja kokoisissa yhteisöissä, kunhan on mahdollista olla yhteisön jäsen, osallistua jollain tavalla sekä tunne kuuluvuudesta on kehittynyt. (Nivala & Ryyänen 2019, 138-139; Nivala & Ryyänen 2013, 10, 24-26, 32.)

Osallistuminen voi vahvistaa osallisuutta mutta ei itsessään ole synonyymi osallisuudelle. Osallistumisen merkitys osallisuuden synnyssä tulee siitä, että osallistumisen kautta syntyy vuorovaikutussuhteita. Sosiaalipedagogisessa kansalaisyhteiskunnassa pohjana on, että osallistuminen itsessään kasvattaa. Aktiivisena toimijana oleminen edellyttää ihmiseltä tietoa sekä ymmärrystä yhteiskunnan toiminnasta, laeista ja instituutioista. Näiden asioiden lisäksi tarvitaan taitoja sekä kykyä toimia. Nämä ominaisuudet kehittyvät parhaiten toiminnassa itsessään, kun ihmiselle tarjotaan mahdollisuuksia harjoittaa näitä kykyjä. Osallistuminen voi vahvistaa ymmärrystä siitä, että toiminnassa tarvitaan muitakin ihmisiä, jotka tavoittelevat samaa asiaa. Osallistuva kansalaisuus ei siis ole ominaisuus tai kyky, vaan asia, joka rakentuu tilanteissa ja ihmisten välisissä suhteissa. Osallistuminen ei ole pelkästään barrikadeille nousemista vaan eri tavoin mukana olemista yhteisön elämässä ja toiminnassa, jolloin syntyy yhteiselämistä rinnakkaisolon sijaan. Esimerkiksi järjestöjen tekemässä kansalaisyhteiskunnassa itse toimintaan osallistumisen nähdään altistavan ihmisen oppimaan uutta toisten ihmisten näkemyksistä sekä kehittämään avoimuutta ja vastuullisuutta. (Nivala & Ryyänen 2019, 258; Nivala 2006, 58, 61, 84; Nivala & Ryyänen 2013, 24-26, 32.)

Osana kasvatustyötä pyritään sellaiseen yhteisön jäsenten keskinäiseen vuorovaikutukseen, jossa yksilöt suuntautuvat kohti toistaan eli huomioivat jokaisen yhteisön jäsenen osana yhteisöä. Toissuuntautuneen suhteen perustana toimivat tunnustaminen, solidaarisuus sekä empatia. Tunnustaminen tarkoittaa toisen ihmisen näkemistä ja arvostamista omana yksilönään sekä persoonana. Tunnustaminen on olennaista itsetunnon, luottamuksen sekä ihmisen toimijuuden kehittymiselle. Solidaarisuus on osa tunnustamista. Solidaarisuudessa ihmiset huomioivat toisensa ja kantavat aidosti huolta toisten hyvinvoinnista. Solidaarisuus rakentuu kokemukselle yhteenkuuluvuudesta sekä siitä, että yksilö hahmottaa, että elämässä on kyse muustakin kuin vain omasta tai lähipiirin hyvinvoinnista. Lähelle solidaarisuutta tulee myös empatia. Empatia auttaa näkemään muiden ihmisten ja elollisten olentojen arvon sekä ohjaa toimimaan muiden hyväksi. (Nivala & Ryyänen 2019, 119-124, 128.)

Toissuuntautunut vuorovaikutus edellyttää dialogia. Dialogilla tarkoitetaan ihmisten välistä erityislaatuista suhdetta ja vuorovaikutusta. Se on keskustelutyö, joka tähtää ymmärryksen lisäämiseen maailmasta, toisista ihmisistä sekä omasta itsestään. Tavoitteena on oppia toiselta sekä koetella erilaisia näkemyksiä. Jokaisen osallistujan panos keskustelun sisältöön on yhtä merkittävä. Dialogisessa vuorovaikutuksessa yksilöt suhtautuvat tai ainakin pyrkivät suhtautumaan toisiinsa tasa-arvoisesti sekä kunnioittamaan toisen näkemyksiä. Toinen ihminen kohdataan sellaisena kuin hän on ja ollaan valmis kuulemaan eriäviäkin mielipiteitä. Dialogi auttaa yhteisten merkitysten löytämisessä. Yhteiset merkitykset ovat tärkeitä ihmisiä toisiin sitovia voimia, koska ne auttavat yksilöitä toimimaan yhdessä. (Nivala & Ryyänen 2019, 112,114-115; Alhanen 2016, 51, 73.) Toissuuntautunut vuorovaikutus ja dialogisuus edesauttavat sosiaalisen pääoman syntyä yhteisöissä, sillä sen synnyn keskeisessä osassa on vastavuoroinen vuorovaikutus sekä siitä syntyvä luottamus. Sosiaalinen pääoma voi haihtua, jos vuorovaikutussuhteita ei synny eikä luottamuksen tunne näin ollen vahvistu. (Ilmonen 2000, 22-23.)

Toissuuntautuneet suhteet luovat horisontaalisia verkostoja. Erityisesti horisontaaliset verkostot nähdään sosiaalisen pääoman synnyssä tärkeinä. Tällaiset verkostot ovat rakentuneet vallan tasaiselle jakautumiselle sekä samanarvoisuudelle. Horisontaalisten verkostojen lisäksi on vertikaalisia verkostoja, joissa toimijoiden välillä on epätasa-arvoa ja hierarkia- sekä riippuvuussuhteita. Vertikaalinen verkosto ei pidä yllä luottamus- ja yhteistyösuhteita ja siksi sitä pidetään huonompana verkostomuotona sosiaalisen pääoman synnyn takia. Tuskin on olemassa yhteisöä, jossa olisi ainoastaan horisontaalisia verkostoja vaan usein yhteisöissä on molempia verkostomuotoja samanaikaisesti. (Kaunismaa 2000, 122-123.) Usein ajatellaan, että järjestöissä on paljon sosiaalista pääomaa järjestöjen toiminnan perusluonteen takia. Vastaavasti samanlaista sosiaalista pääomaa ei välttämättä synny esimerkiksi yritysten asiakassuhteista, joissa toiminta ei ole horisontaalista.

Hyvä yhteiselämän saavuttaminen vaatii siis kasvatuksellista työtä, jossa keskitytään sekä yksilöiden että yhteisöjen tukemiseen. Ammattijärjestöille sosiaalipedagogiikkaan perustuva kasvatuksellinen toiminta voi parhaimmillaan tuottaa järjestön käyttöön yhteiskunnallisesti aktiivisia jäseniä sekä sosiaalista pääomaa, jotka auttavat ammattijärjestöä työssä kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Kasvatustyön ytimessä ovat

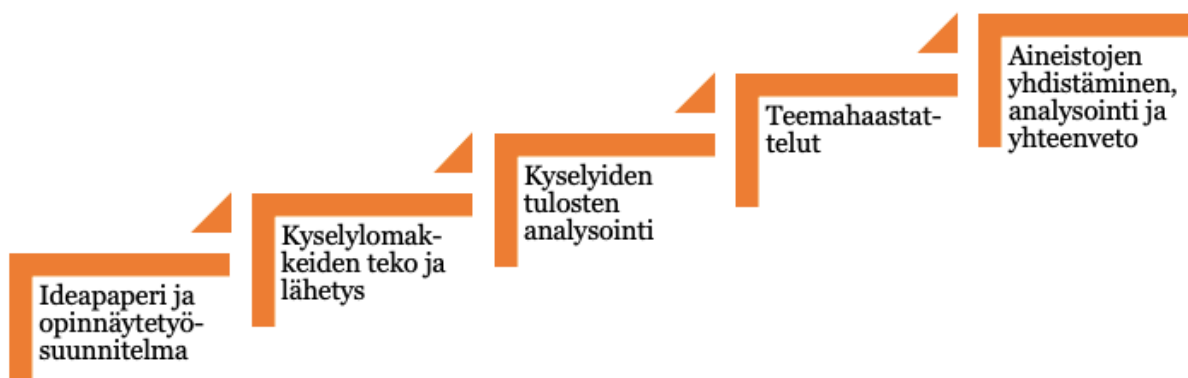
yhteisöt ja yhteisöllisyys, osallisuus ja osallistuminen sekä toissuuntautuneen vuorovaikutuksen tukeminen.

4. TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

Opinnäytetyössäni hyödynnän lähdekirjallisuutta, omia havaintojani ja kokemuksiani ammattijärjestön työntekijänä sekä jäsenistöstä kerättyä aineistoa. Työssäni käytän sekä laadullisia tutkimusmenetelmiä että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Jäsenistöstä tehtävä aineistonkeruu jakautuu kahden teeman alle: jäsenyyden merkityksen näkemiseen ja kokemiseen sekä erityisesti rivijäsenten osallistumiseen. Opinnäytetyön oletuksena on, että ammattijärjestöt eivät hyödynnä sosiaalipedagogiikkaa toiminnassaan kuten aiemmin ja toisaalta oletan, että mikäli ammattijärjestöt ottaisivat vahvemmin sosiaalipedagogisen työotteen käyttöönsä, se voisi saada järjestöt uudestaan menestymään. Ammattijärjestöt ovat kokemukseni mukaan liikkuneet kauemmas kolmannen sektorin toiminnasta ja pohdin sen vaikutuksia niin järjestäytymiseen kuin jäsenten aktiivisuuteen.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän pääkysymykset ovat:

- Millaisena ammattijärjestön jäsenet näkevät oman roolinsa osana ammattijärjestöä ja sen tekemää vaikuttamistyötä?
- Mikä merkitys kansalaistoiminnalla on edunvalvontajärjestössä?



KUVIO 1. Tutkimuksellisen kehittämistehtävän toteutusprosessi

4.1. Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Päädyin tekemään kyselyt koko Akavan Erityisalojen jäsenistölle sekä erikseen valikoidulle joukolle Akavan Erityisalojen aktiiveja. Yhteensä kyselyjä tehtiin kolme kappaletta. Halusin hyödyntää kyselytutkimusta menetelmänä, koska koin saavani sillä kattavimman aineiston jäsenistöstä. Kyselytutkimus toimii tässä opinnäytetyössä karsoittavana tutkimuksena, jonka tavoitteena on löytää uusia näkökulmia (Vilkkä 2007, 20). Alusta saakka oli kuitenkin myös selvää, että kyselytutkimuksen lisäksi tulisin käyttämään laadullisia menetelmiä saadakseni aineistoon lisää syvyyttä. Sanotaankin, että määrällisellä tutkimuksella halutaan luoda yleiskuvaa tutkittavasta asiasta ja laadullisella tutkimuksella keskitytään vielä enemmän yksityiskohtiin (Vehkalahti 2014, 13).

Kyselytutkimus on yleinen tapa kerätä tietoa esimerkiksi yhteiskunnan eri ilmiöistä, ihmisten mielipiteistä tai asenteista. Tällaisessa tutkimuksessa vastaajille esitetään lomakkeella kysymyksiä tai väitteitä. Ero haastatteluihin on siinä, että kyselytutkimuksessa lomakkeen on toimittava itsenäisesti ilman tutkijan apua. Kyselytutkimuksen hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että lomake esitetään kaikille vastaajille samassa muodossa, jolloin ei tule eroja esimerkiksi sanamuodoissa tai äänenpainoissa. Näin ollen vastaukseen eivät pääse vaikuttamaan tutkijan ominaisuudet kuten eleet. Tutkija ei tapaa henkilökohtaisesti tutkittavia ja näin ollen suhde tutkittavien kanssa jää etäiseksi. Se auttaa tulosten puolueettomuutta. (Vilkkä 2007, 16; Vehkalahti 2014, 11; Valli 2015, 44.)

Aineiston kerääminen toteutettiin webropol-kyselyillä. Kyselylomakkeissa kaikilta vastaajilta kysyttiin samat asiat samassa järjestyksessä. Ensimmäinen koko jäsenistön kysely lähti niille jäsenille, jotka ovat sallineet uutiskirjeiden lähetyksen. Kysely lähetettiin 9.10.2019 ja vastausaikaa oli 31.10.2019 saakka. Uutiskirjeen vastaanottajajoukosta oli 24 550 jäsentä. Heistä 47 prosenttia avasi uutiskirjeen ja 25 prosenttia avasi kyselyn linkin. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 2407 jäsentä. Kyselyn vastausprosentti oli 9,8 prosenttia koko vastaanottajamäärästä. Jos vastausprosentin laskee niiden joukosta, jotka avasivat uutiskirjeen, oli vastausprosentti 20,8%.

Sama kysely, joka lähetettiin koko jäsenistölle, lähetettiin myös Akavan Erityisalojen aktiiveille: neuvottelu- ja toimikunnan jäsenille (110 henkilöä) sekä alueyhdyshenki-

lölle (14 henkilöä). Aktiivijäsenten kyselyt lähetettiin 5.11.2019 sekä 6.11.2019 ja vastaustaikaa oli molemmissa kyselyissä 24.11.2019 saakka. Aktiivien kohdejoukko valikoitui sillä perusteella, että he ovat virallisessa luottamustehtävässä ammattijärjestössä tietyn toimikauden ajan. Rajasin kohdejoukosta ulos liiton hallituksen jäsenet, koska halusin vastauksia erityisesti niin sanotuilta keskivertoaktiiveilta. Huomionarvoista kuitenkin on, että osalla vastaajista voi olla Akavan Erityisaloissa useampiakin rooleja, sillä muutamia hallituksen jäseniä toimii myös esimerkiksi neuvottelu- tai toimikunnassa tai alueyhdyshenkilönä. Neuvottelu- ja toimikunnan jäsenten kyselyyn vastasi 23 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 21. Alueyhdyshenkilöistä viisi vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentti oli 36. Neuvottelu- ja toimikunnista eniten vastauksia tuli kunnan neuvottelukunnasta (6 henkilöä), valtion neuvottelukunnasta (5 henkilöä), yksityissektorin neuvottelukunnasta (4 henkilöä) ja opiskelijatoimikunnasta (4 henkilöä). Ammatinharjoittajien ja yrittäjien toimikunnasta vastasi 3 henkilöä ja korkeakoulutoimikunnasta yksi henkilö. Yhteensä 16 vastaajaa eli 70 prosenttia vastaajista oli varsinaisia jäseniä neuvottelu- tai toimikunnissa ja 7 vastaajaa eli 30 prosenttia varajäseniä.

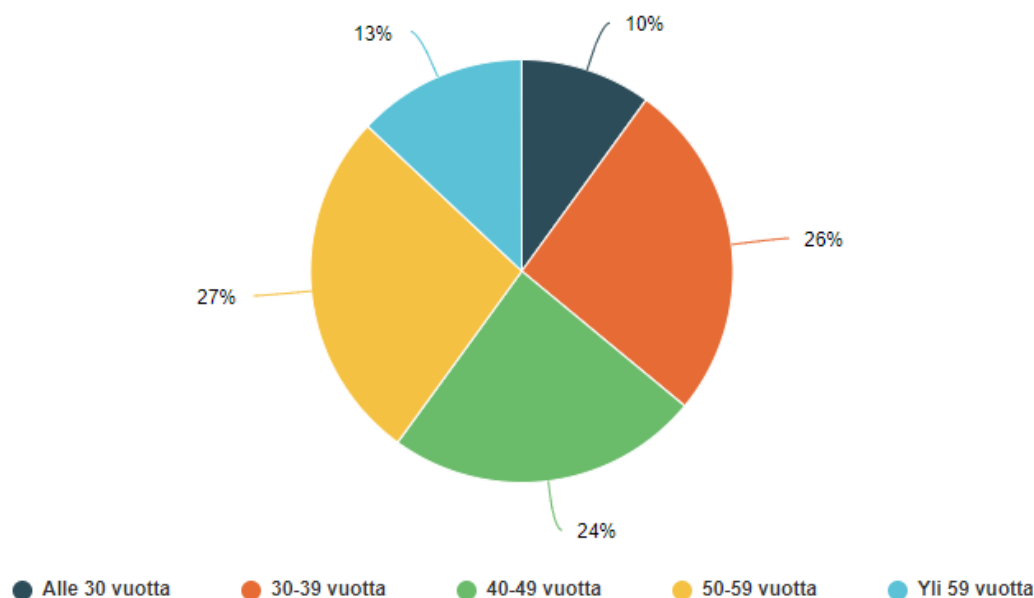
Koko jäsenistön kyselylomakkeessa oli yhteensä 11 kysymystä. Taustatietoina kysyttiin vastaajan jäsenyhdistystä, ikää, asuinpaikkaa maakunnan mukaan, tilannetta työmarkkinoilla sekä osallistumista Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistyksen toimintaan ja/tai palvelujen käyttöön. Sisältökysymykset liittyivät kahteen teemaan: jäsenyyden merkitykseen sekä osallistumiseen.

Aktiivijäsenille suunnatussa kyselylomakkeessa oli 10 kysymystä neuvottelu- ja toimikuntalaisille. Alueyhdyshenkilöiden kyselyssä oli kahdeksan kysymystä, koska taustatiedoissa ei kysytty neuvottelu- tai toimikuntaan liittyviä asioita. Taustatietoina aktiivijäsenillä kysyttiin jäsenyhdistystä, ikää, neuvottelu- ja toimikuntaa sekä jäsenyyttä/varajäsenyyttä. Sisältökysymykset olivat molemmissa aktiivijäsenten kyselyissä muutoin samat kuin koko jäsenistön kyselyssä, mutta lisänä oli avoin kysymys, jossa pyydettiin kuvailemaan vastaajien tietä aktiiveiksi Akavan Erityisaloissa.

4.1.1. Vastaajien taustatiedot

Kyselyiden vastaajat kuvasivat hyvin niin sanottua perusjoukkoa. Perusjoukolla tarkoitetaan ryhmää, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita (Vehkalahti 2014, 43). Näissä kyselyissä perusjoukkoina toimivat Akavan Erityisalojen jäsenet sekä aktiivit.

Koko jäsenistön kyselyssä noin neljäsosa vastaajista, yhteensä 26 prosenttia kuului Akavan Erityisalojen suurimpaan jäsenyhdistykseen Specia – asiantuntijat ja esihenkilöt ry:hyn. Seuraavaksi eniten vastaajia oli Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKUsta (11 prosenttia), Kuntien asiantuntijat Kumulasta (11 prosenttia) sekä Kieli-asiantuntijoista (11 prosenttia). Yhdeksän prosenttia vastaajista kuului Aito HSO:hon, seitsemän prosenttia Museoalan ammattiliitto MALiin sekä seitsemän prosenttia Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viestiin. Loput vastaajat jakautuivat tasaisesti pienimpiin Akavan Erityisalojen jäsenyhdistyksiin. Ainoastaan Akateemisten Järjestötoimijoiden liitto AJT:sta, Pelastushallinnon Virkamiehistä tai Merenkulkuopistojen opettajainyhdistyksestä ei tullut yhtäkään vastausta. Näissä jäsenyhdistyksissä on hyvin vähän jäseniä.



KUVIO 2. Koko jäsenistön kyselyn vastaajien ikäjakauma.

Suurin osa vastaajista sijoittui koko jäsenistön kyselyssä ikävuosien 30-59 väliin. Vastaajista 26 prosenttia oli 30-39-vuotiaita, 40-49-vuotiaita oli 24 prosenttia ja 50-59-vuotiaita 27 prosenttia. Nuoria alle 30-vuotiaita vastaajia oli 10 prosenttia ja yli 59-vuotiaita 13 prosenttia. Vastaajien iät kuvaavat hyvin Akavan Erityisalojen jäsenistön ikäjakaumaa. Neuvottelu- ja toimikuntien kyselyssä vastaajat olivat iältään 50-59-vuotiaita (30%), 40-49-vuotiaita (26%), alle 30-vuotiaita (22%), 30-39-vuotiaita (9%), yli 59 vuotta (13%). Alueyhdyshenkilöistä suurin osa vastaajista oli 40-59 vuotiaita (40% ja 40%) ja loput vastaajista 30-39-vuotiaita (20%).

Kuten Akavan Erityisalojen jäsenistöstä suurin osa, myös kyselyyn vastanneista suurin osa asui Uudellamaalla. Uudellamaalla asui 46 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi eniten vastaajia oli Varsinais-Suomesta (10 prosenttia), Pirkanmaalta (10 prosenttia) sekä Pohjois-Pohjanmaalta (kuusi prosenttia).

Vastaajista suurin osa oli kyselyn vastaushetkellä töissä yksityisellä sektorilla (34 prosenttia vastaajista). 24 prosenttia vastaajista työskenteli kunnassa tai kuntayhtymässä ja 16 prosenttia valtiolla tai valtion omistamassa yrityksessä. Korkeakoulusektorilla työskenteli kuusi prosenttia vastaajista. Ammatinharjoittajia/ itsensätyöllistäjiä/freelancereita/yrittäjiä oli kolme prosenttia vastaajista. Apurahalla työskenteli prosentti vastaajista. Työnhakijoina oli kuusi prosenttia, opiskelijoina viisi prosenttia, eläkeläisinä neljä prosenttina ja perhevapaalla prosentti vastaajista. Tässäkin kohtaa vastaajien taustatiedot menevät yhteen Akavan Erityisalojen jäsenkunnan profiilin kanssa.

Yli puolet vastaajista (67 prosenttia) oli joko osallistunut Akavan Erityisalojen ja/tai jäsenyhdistyksensä toimintaan tai käyttänyt jotain organisaatioiden palveluita. 28 prosenttia vastaajista ei ollut osallistunut toimintaan tai käyttänyt palveluja. Viisi prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, onko joskus osallistunut toimintaan tai käyttänyt jotain palvelua.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, miten on osallistunut toimintaan ja/tai käyttänyt palvelua. Suurin osa niistä vastaajista, jotka vastasivat osallistuneensa toimintaan tai käyttäneensä palveluja, vastasivat hyödyntäneensä jäsenkoulutuksia sekä muita tapahtumia tai lakimiespalveluja. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille myös koulutustuen tai apurahojen hyödyntäminen, urapalvelujen käyttö sekä vakuutusedut. Lisäksi mainittiin työttömyyskassapalvelun käyttö. Vastaajajoukko koostui tällä perusteella pääsääntöisesti niin sanotuista rivijäsenistä, sillä avovastauksissa ei tuotu esille esimerkkeinä osallistumisesta luottamustoimissa yhtä poikkeusta lukuun ottamatta.

4.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Syventääkseni kyselyiden kautta saatua aineistoa, tein 12 puhelinhaastattelua koko jäsenistön kyselyyn osallistuneille jäsenille. Haastateltavat valittiin satunnaisotannalla niiden joukosta, jotka olivat vastanneet kyselyn lopussa, että heihin saa tarvittaessa olla yhteydessä ja kysyä lisää kyselyn teemoista. Tein haastattelut marraskuussa 2019.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa haastattelu kohdennetaan tiettyihin ennalta valittuihin teemoihin. Käytännössä haastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan aihealueittain. Aihealueet ovat kaikille haastateltaville samat. Tämä menetelmä ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista sekä niiden merkitykset yksilöille ovat erilaisia ja keskeisiä. Lisäksi menetelmä huomioi, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 47-48).

Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Päädyin tekemään haastattelut puhelinhaastatteluina, koska ajattelin, että tällä tavalla saan parhaiten ihmisiä suostumaan haastateltaviksi ympäri Suomen. Puhelinhaastattelujen yksi hyvä puoli onkin, että niillä voidaan tavoitella kiireisiä ihmisiä eivätkä maantieteelliset esteet rajoita haastateltavien valintaa. Puhelinhaastattelu oli tässä tapauksessa perusteltua myös siksi, että haastateltavat olivat jo kertaalleen olleet aihepiirin kanssa tekemisissä, sillä he olivat vastanneet kyselyyn eivätkä teemat olleet heille täysin tuntemattomia. (Hirsijärvi ym. 2014, 64-65.)

Puhelinhaastattelujen maksimikestona pidetään noin 20-30 minuuttia (Hirsijärvi ym. 2014, 64). Tekemäni puhelinhaastattelujen kestot vaihtelivat 20 minuutista pisimmillään 45 minuuttiin. Suurin osa puhelinhaastatteluista pysyi kuitenkin noin puolen tunnin sisällä. Tehdessäni haastatteluja sain samanaikaisesti kirjattua haastateltavien puheen tietokoneelle.

Haastattelun teemat nousivat kyselytutkimuksesta: oman jäsenyyden merkitys ammattijärjestön toiminnalle sekä osallistuminen ammattijärjestön toimintaan. Jäsenyyden merkitys-teeman alla haastateltavilta kysyttiin näkemyksiä siitä, mikä merkitys heidän mielestään heidän omalla jäsenyydellään on ammattijärjestön toiminnan kannalta. Lisäksi kysyttiin, kuinka hyvin he kokivat tuntevansa ammattijärjestön toimintaa ja miten he sitä kuvailisivat. Haastateltavilta kerättiin myös ajatuksia siitä, miten ammattijärjestö voi tarjota tietoa jäsenilleen omasta toiminnastaan. Osallistumisteeman alla keskusteltiin oman osallistumisen merkityksestä, mieluisista ja epämieluisista tavoista osallistua, osallistumiskynnyksen madaltamisesta sekä kannustimista.

4.2.1. Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavat edustivat hyvin Akavan Erityisalojen jäsenkuntaa, vaikka heidät valittiin satunnaisotannalla. Haastateltavien jäsenyhdistykset olivat Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU, Suomen Suuhygienistiliitto, Kieliasiantuntijat, Specia – asiantuntijat ja esihenkilöt, Aito HSO, Suomen Restonomit sekä Museoalan ammattiliitto MAL. Haastateltavia oli jokaisesta ikäluokasta: kaksi alle 30-vuotiasta, kolme 30-39-vuotiasta, kaksi 40-49-vuotiasta, kolme 50-59-vuotiasta ja kaksi yli 59-vuotiasta.

Suurin osa haastateltavista oli työelämässä. Yksi työskenteli freelancerina, kuusi työskenteli yksityisellä sektorilla ja yksi työskenteli julkisella sektorilla. Neljä haastateltavista oli työelämän ulkopuolella: kaksi oli eläkkeellä ja kaksi oli työnhakijana.

Kaksi haastateltavaa ei ollut osallistunut Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistyksen toimintaan tai käyttänyt mitään palvelua aiemmin. Toinen haastateltavista totesi:

”En ollenkaan, nyt vasta heräsin sen kanssa, kun siirryin pysyvämmiin työelämään. En oo ottanu vielä osaa mihinkään.”

Kymmenen haastateltavaa eli suurin osa haastateltavista oli osallistunut Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistyksen toimintaan tai käyttänyt palvelua aiemmin. Haastateltavat olivat hyödyntäneet lakimiespalvelua sekä osallistuneet tilaisuuksiin. Yksi haastateltava kertoi myös osallistuneensa jäsenyhdistyksen vuosikokoukseen niin sanottuna rivijäsenenä ja muutama haastateltava kertoi osallistuneensa kerran ammattiliiton toiminnan organisoimiseen. Yksi haastateltava oli myös toiminut opiskeluaikanaan opiskelija-aktiivina hetken aikaa.

Monet haastateltavista, jotka kertoivat käyttäneensä palveluja, olivat käyttäneet niitä satunnaisesti. Muutamilla haastateltavista palvelujen käytöstä saattoi olla useampi vuosi aikaa. Yksi haastateltavista totesikin haastattelun alussa:

”Oon aika passiivinen ja ihan vaan tällanen rivijäsen, mut toivottavasti näistä on hyötyä.”

4.3. Aineiston analysointi

Kehittämistyössä analysoin kerättyä aineistoa laadullisen tutkimuksen lähtökohdista. Keräämäni aineisto on pääasiallisesti tekstiä: kyselytutkimusten avovastauksia sekä

haastattelujen aineistoa, joka on purettu kirjalliseen muotoon. Lisäksi kyselytutkimuksessa oli numeraalisia aineistoja, kun vastaajia pyydettiin arvioimaan kahta väitettä. Tein analyysiä teoriaohjaavasti. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria toimii apuna analyysin teossa. Käytännössä analyysiyksiköt valitaan kerätystä aineistosta, mutta aikaisempi tieto auttaa analyysin teossa. Analyysistä on tunnistettavissa aiemman tiedon vaikutus, jonka tavoitteena on avata uusia ajattelun polkuja tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81.)

Aloitin aineiston analyysin kyselytutkimusten avovastauksista. Ensin luokittelin eli järjestelin kyselytutkimuksista kerätyn avovastausten aineiston. Luokittelulla luodaan kehys aineiston myöhemmälle tulkinnalle ja se auttaa löytämään suuresta aineistosta keskeisimmät piirteet. Luokittelun pohjana käytin kyselylomakkeen runkoa. Luokittelun jälkeen teemoittelin aineiston. Teemoittelussa tarkastelin aineistosta useasti esille nousevia piirteitä. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineisto ryhmitellään aihepiirien mukaan. Teemoittelua seurasi aineiston tyypittely, jossa etsin teemojen sisältä löytyviä yhtäläisyyksiä, jotka oli mahdollista yleistää niin sanotuiksi tyyppiesimerkeiksi. (Hirsijärvi ym. 2014, 173-175; Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.)

Kyselytutkimuksen vastausten analysoinnin jälkeen laadin esille nousseiden teemojen ja tyyppien pohjalta teemahaastattelun rungon. Tavoitteena oli syventää tietoa kyselyn kautta saadusta aineistosta. Kun haastattelujen kautta kerätty aineisto oli kasassa, tarkastelin yhdessä sekä kyselyiden kautta saatua aineistoa että haastatteluaineistoa. Lopuksi tein yhteenvedon yhdistetystä aineistosta. Kun aineisto oli kokonaisuudessaan luokiteltu, teemoiteltu ja tyypitetty, otin analyysiin mukaan opinnäytetyön teoriaosion ohjaamaan lopullista tulkintaa ja luomaan uusia ajatuksia tutkittavista kysymyksistä.

Koska opinnäytetyössäni tutkittavat ovat ammattijärjestön jäseniä, tuli minun olla tarkka tutkittavien anonymiteetistä. Ammattijärjestön jäsenyys on erityinen henkilötieto (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019). Näin ollen jo aineiston käsittelyvaiheessa anonymisoin aineiston. Tunnistettavuuden estäminen on yleisestikin tunnetuin tutkimuseettinen normi, jonka vuoksi pidetään itsestään selvänä tutkittavien nimettömyyttä sekä tunnistamattomuutta. Tunnistamattomuuden tavoitteena on suojella tutkittavia mahdollisilta negatiivisilta seurauksilta, joihin heidän tunnistamisensa voisi johtaa. (Kuula 2011, 201.)

5. MITÄ JÄSENET AJATTELEVAT OMASTA ROOLISTAAN OSANA AMMATTIJÄRJESTÖN TOIMINTAA

5.1. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä

Opinnäytetyön aineistonkeruun ensimmäisenä teemana on jäsenyyden merkitys. Kyselyissä sekä haastatteluissa halusin selvittää jäsenten ajatuksia oman jäsenyytensä merkityksestä ammattijärjestön toiminnalle. Käytännössä halusin tietää, millaisena jäsenet näkevät oman roolinsa osana ammattijärjestöyhteisöä. Lisäksi keräsin haastateltavilta tietoa siitä, kuinka hyvin he kokivat tuntevansa ammattijärjestöjen toimintaa sekä miten ammattijärjestön toimintaa voisi heidän mielestään tehdä tunnetummaksi. Kysymällä haastateltavien näkemyksiä siitä, miten hyvin he tuntevat ammattijärjestön toimintaa, halusin saada suuntaa-antavaa käsitystä siitä, millaisena he näkevät ammattijärjestön ja sen työn: mikä on heidän tulkintakehyksensä siitä yhteisöstä, jossa he ovat jäseninä.

Kyselytutkimusten alussa esitettiin vastaajille väite: ”Jo pelkkä jäsenyyteni ammattiliitossa auttaa liiton tavoitteiden saavuttamisessa. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa.” Vastaajat vastasivat väitteeseen asteikolla 1= täysin erimieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä. Väitteellä haluttiin selvittää vastaajien ajatuksia oman passiivisen jäsenyytensä merkityksestä osana ammattijärjestöyhteisöä. Vastaavaa selvitystyötä ei ole aiemmin tehty tästä näkökulmasta. Yleensä ammattijärjestöissä tehdyt kyselyt ovat linkittyneet siihen, miksi henkilö on ammattijärjestön jäsen eikä niinkään siihen, miten henkilö näkee oman jäsenyytensä merkityksen osana yhteisöä.

6. Jo pelkkä jäsenyyteni ammattiliitossa auttaa liiton tavoitteiden saavuttamisessa. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa.

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 2407



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
	2,49%	8,35%	27,09%	44,62%	17,45%	3,66	4

KUVIO 3. Koko jäsenistön kyselyn vastaajien näkemys jäsenyytensä merkityksestä.

Koko jäsenistön kyselyn vastausten keskiarvo oli 3,7 ja mediaani 4. Aktiivijäsenten vastausten keskiarvo ei poikennut paljoa koko jäsenistön vastauksista: neuvottelu- ja toimikunnan vastaajajoukossa keskiarvo oli 4 kun taas alueyhdyshenkilöiden vastaajajoukon keskiarvo oli 3,6. Lukujen perusteella voi ajatella, että osa vastaajista pitää omaa jäsenyyttään merkityksellisenä ammattijärjestön tekemän työn sekä työelämän parantamisen kannalta. Toisaalta, jos katsoo vastausten keskiarvoa, on joukossa paljon vastaajia, jotka epäröivät oman jäsenyytensä merkitystä ammattijärjestön työn sekä työelämän parantamisen näkökulmasta.

Aktiivien hieman korkeampi keskiarvo on linjassa koko jäsenistön kyselyn kanssa, kun tarkastellaan vastaajia sen perusteella, ovatko he osallistuneet toimintaan tai käyttäneet jotain palvelua. Niiden jäsenten keskiarvo, jotka olivat vastanneet osallistuneensa tai käyttäneensä palvelua oli 3,7 ja osallistumattomien 3,5. Näyttää siltä, että jonkinlainen kontaktipinta ammattijärjestöön vahvistaa hieman uskoa oman jäsenyytensä merkitykseen, vaikka kontaktipinta olisi esimerkiksi palvelun käyttäminen. Yleisesti tiedetään, että osallistuminen voi saada aikaan osallisuutta, kuulumisen ja mukanaolon tunnetta (Harju 2005, 69). Osallisuus auttaa yksilöitä hahmottamaan omaa rooliaan osana yhteisöä.

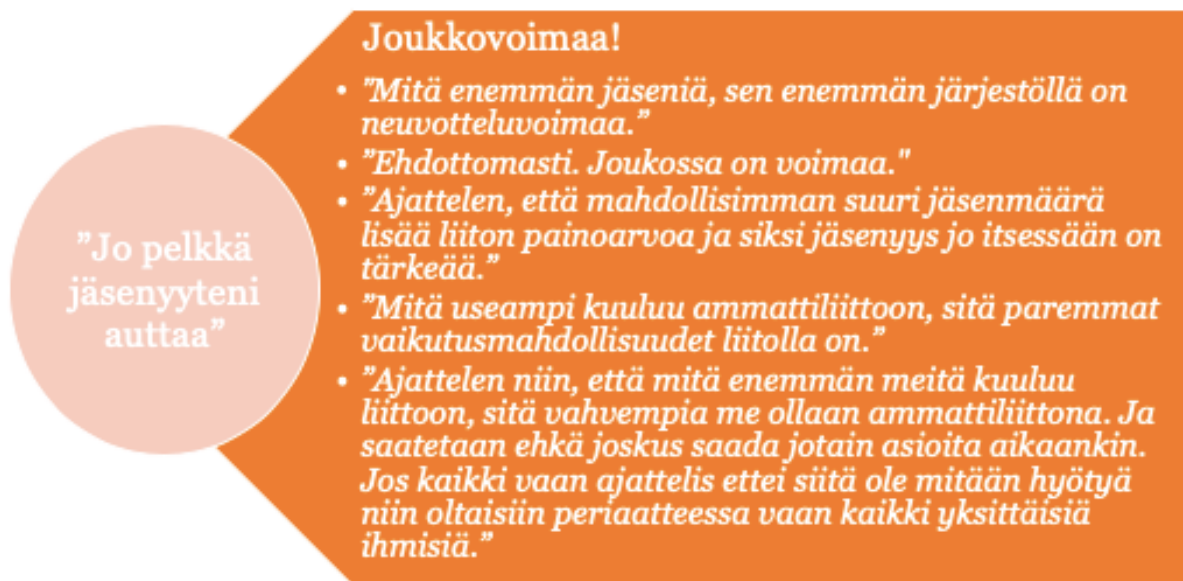
Vastaajille annettiin mahdollisuus perustella vastaustaan väitteeseen avoimessa kentässä. Perustelun antaminen ei ollut pakollista. Silti avoimia vastauksia annettiin koko jäsenistön kyselyssä jopa 1232 kappaletta ja aktiivijäsenten kyselyissä yhteensä 23 kappaletta. Jäsenyyden merkityksessä nousi esille kuusi eri teemaa: **joukkovoima, jäsenmaksuni auttaa toiminnassa, jäsenyydelläni ei ole merkitystä, en tunne toimintaa, saan itse tukea sekä en ole ajatellut asiaa aiemmin.**



KUVIO 4. Jäsenyyden merkityksessä esille nousseet teemat.

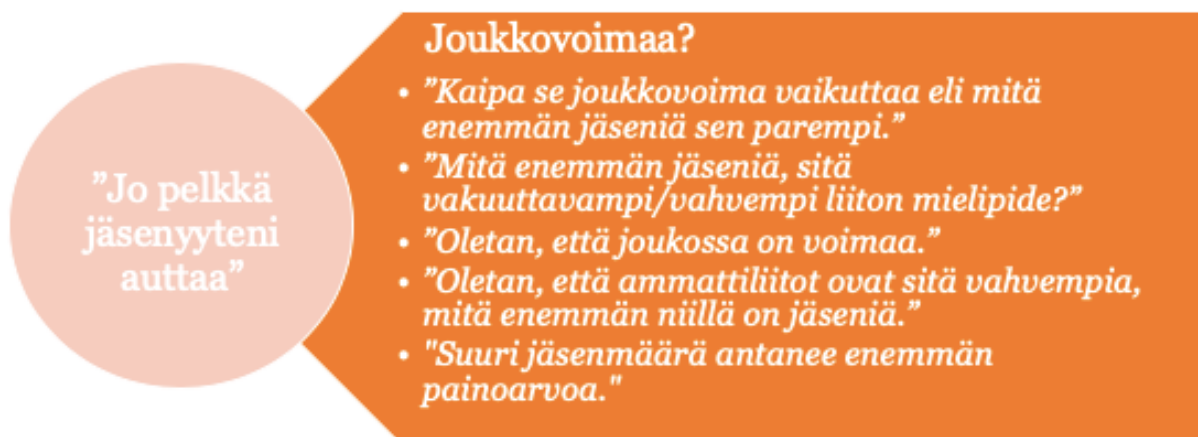
Joukkovoimaa korostavissa vastauksissa nousi esille kaksi erilaista tyyppiä: ne vastaajat, jotka uskoivat epäröimättä joukkovoimaan sekä vastaajat, jotka ilmaisivat epäröivänsä joukkovoiman merkitystä.

Joukkovoimaan uskonsa ilmaisseet vastaajat pitivät selvänä sitä, että yksilöillä on väliä yhteisön koon ja näin ollen vaikuttavuuden kasvattamisessa. Joukkovoimaa korostavissa vastauksissa tuotiin myös esille tunne solidaarisuudesta. Vastaajat näkivät, että toiminnassa on kyse laajemman yhteisön hyvinvoinnista. Solidaarisuuden tunto on sosiaalipedagogian näkökulmasta tärkeää, sillä se on yksi osa-alue, johon kasvatuksella toiminnalla pyritään. Tällöin ihmisellä on kokemus yhteenkuuluvuudesta sekä hahmotus siitä, että kyse on laajemman joukon kuin oman lähipiirin hyvinvoinnista. (Nivala & Rynänen 2019, 124).



KUVIO 5. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teemassa joukkovoima.

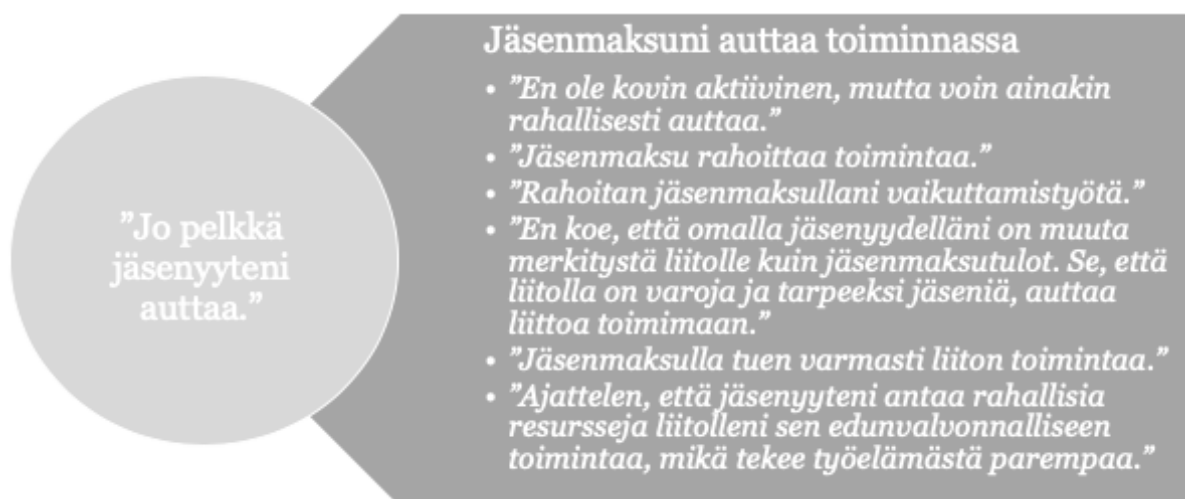
Ammattijärjestöt puhuvat paljon joukkovoiman merkityksestä ja vaikuttaa siltä, että osa jäsenistöstä on osittain vastaanottanut tämän viestin, mutta eivät ole ihan varmoja, mihin se perustuu. Kun on selvitetty syitä kuulua ammattijärjestöön, on huomattu, että vuosien saatossa yhteisöllisyyden tunne ammattijärjestöön liittymisen syynä on vähentynyt (Kivioja 2014). Kuitenkin tämän opinnäytetyön aineistonkeruun perusteella, vaikka se ei ole syy liittyä ammattijärjestöön, näkevät monet ihmiset joukkovoiman ja yhteisöllisyyden merkityksen osana ammattijärjestöjen toimintaa työelämän parantamisessa.



KUVIO 6. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teemassa joukkovoima.

Hieman yli puolet eli 56 prosenttia niistä vastaajista, jotka ilmoittivat osallistuneensa Akavan Erityisalojen toimintaan tai käyttäneensä jotain palvelua, nostivat joukkovoiman vastauksissaan esille. Niistä vastaajista, jotka eivät olleet käyttäneet palvelua tai osallistuneet toimintaan 45 prosenttia nosti joukkovoiman vastauksessaan esille. Vaikuttaa siltä, että jonkinlainen aiempi kontaktipinta ammattijärjestöön herätti vastaajissa enemmän yhteisöön liittyviä mielikuvia. Vastaajat, jotka olivat osallistuneet toimintaan tai käyttäneet palvelua, ovat olleet jonkinasteisessa vuorovaikutuksessa joko muiden jäsenten ja/tai ammattijärjestön työntekijän kanssa. Vuorovaikutuksen laatua ei pysty tämän selvityksen perusteella arvioimaan, mutta lähtökohtaisesti vuorovaikutus voi lisätä luottamusta yhteisön sisällä ja synnyttää sosiaalista pääomaa. Osallistuminen voi parhaimmillaan vahvistaa yhteisöllisiä suhteita ja yhteisöön kuulumisen tunnetta (Nivala & Rynänen 2013, 32).

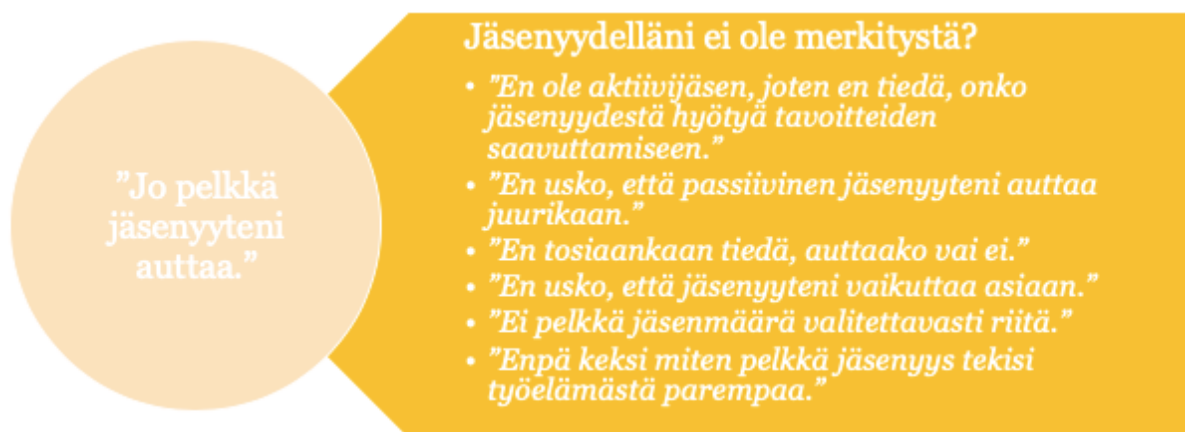
Toisessa teemassa vastaajat kokivat, että he jäsenmaksullaan tukevat ammattijärjestön toimintaa. Tällöin osalle jäsenistä jäsenmaksun maksaminen on myös jonkin asteinen arvovalinta. Arvovalinta kuvastaa sitä, kuinka jäsen voi kokea olevansa osa yhteisöä sekä nähdä oman roolinsa merkityksen siinä, vaikka ei olisi koskaan tavannut yhteisöön kuuluvia henkilöitä. Tällöin tunne yhteenkuuluvuudesta syntyy symboliselle perustalle, esimerkiksi yhteisille ihanteille (Nivala & Rynänen 2019, 131).



KUVIO 7. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teemassa Jäsenmaksuni auttaa toiminnassa - alla.

Kuten joukkovoimaa vastauksissaan korostaneet vastaajat, myös jäsenmaksun esille nostaneet toivat esille vastauksissaan osallisuustajua eli kykyä hahmottaa itsensä osana laajempaa yhteisöä. Lisäksi vastaukset antavat viitteitä siitä, että olemalla jäsen tai maksamalla jäsenmaksua he huomioivat oman vaikutuksensa ammattijärjestön kokonaisuuteen. (Alhanen 2016, 205-206.) Molempien teemojen vastaavat näkevät itsellään roolin osana ammattijärjestöä ja sen toimintaa.

Teemassa ”jäsenyydelläni ei ole merkitystä?” Vastaajat eivät tunnu pitävän jäsenyyttään merkityksellisenä ja sanovat sen joko suoraan tai hieman epäroiden. Vastaajat korostivat, että passiivisuus ei auta eikä pelkkä jäsenyys näin ollen olisi heidän mielestään itseisarvo. Vastaajat eivät koe jäsenyytensä tuovan yhteisöön voimaa eivätkä ole varmoja siitä, voiko yhteisö toimia pelkän jäsenmäärän perusteella vaikuttavasti.



KUVIO 8. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teeman jäsenyydelläni ei ole merkitystä- alla.

Teemassa ”en tunne toimintaa” olivat vastaajat, jotka eivät tunteneet ammattijärjestöjen toimintaa. Ammattijärjestöjen toiminta ei välttämättä ole monelle tuttua, vaikka he olisivat ammattijärjestöjen jäseniä, sillä tutkitusti yleisin syy liittyä ammatiliittoon on työttömyyskassan jäsenyys (Kevätsalo 2005, 146; Aula Research 2014). Kun motiivina on ensisijaisesti taloudellisen turvan saaminen, ei toiminta muutoin välttämättä kiinnosta eikä siihen tutustuta. Niiden, jotka eivät tunne ammattijärjestön toimintaa, on luonnollisesti hankala nähdä omaa rooliaan sellaisessa yhteydessä, jota ei oikeastaan tunne. Ne vastaajat, jotka eivät tunne ammattijärjestönsä toimintaa, ovat siitä etäällä ja voi olettaa, ettei heillä ole kosketuspintaa järjestöön. Kun vuorovaiku-

tusta ei ole, ei ole myöskään mahdollista synnyttää luottamusta, joka edesauttaisi sosiaalisen pääoman syntyä (Ilmonen 2000, 23). Ilman sosiaalista pääomaa ei ole myöskään sellaista yhteisöä, jossa yksilö voisi vahvistaa yhteisöllistä puoltaan ja oman roolinsa näkemistä osana yhteisöä (Nivala & Ryyänen 2019, 28).



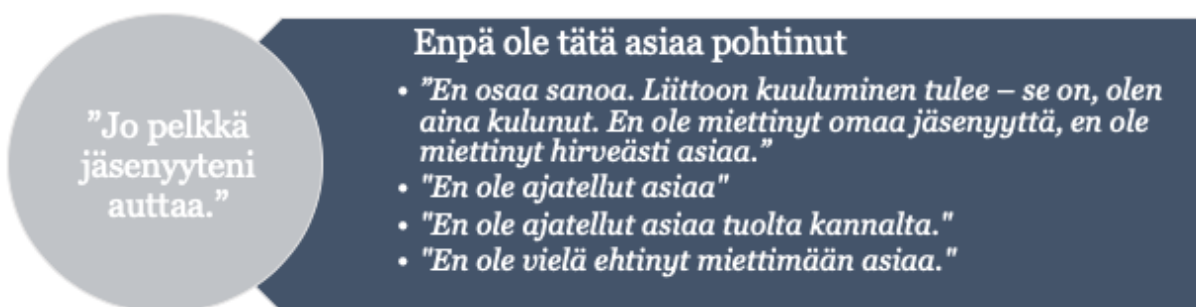
KUVIO 9. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teeman en tunne ammattiliittojen toimintaa- alla

Teemassa, jossa vastaajat korostivat jäsenyyden tukevan ensisijaisesti heitä itseään, vastaajat kertoivat ammattijärjestön jäsenyyden näyttävästi turvallisuu- den tunnetta tuottavana osana elämää. Osa voi ajatella jäsenyyttä vakuutuksena. Tulos ei ole yllätys, sillä suurimmat motiivit ammattijärjestöön liittymiselle ovat olleet yksilön saamat hyödyt kuten taloudellinen turva sekä henkilökohtainen työsuhdeneu- vonta (Aula Research 2014). Yksilöllinen tuki korostui suhteellisesti hieman enemmän niiden jäsenten keskuudessa, jotka eivät olleet osallistuneet toimintaan. Heidän vas- tauksistaan 18 prosentissa nostettiin esille henkilökohtainen etu ja tuki. Vastaavasti teema nousi esille 13 prosentilla heistä, jotka olivat osallistuneet toimintaan tai käyt- täneet jotain palvelua. Vastauksissa ei ole nähtävissä osallisuustajua. Tämä ei suoraan tarkoita sitä, etteikö jäsen voisi silti nähdä omaa vaikutustaan osana yhteisöä, mutta ainakaan se ei ole ollut heti ensimmäisenä mielessä vastausta kirjoittaessa.



Kuvio 10. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teeman saan itse tukealla.

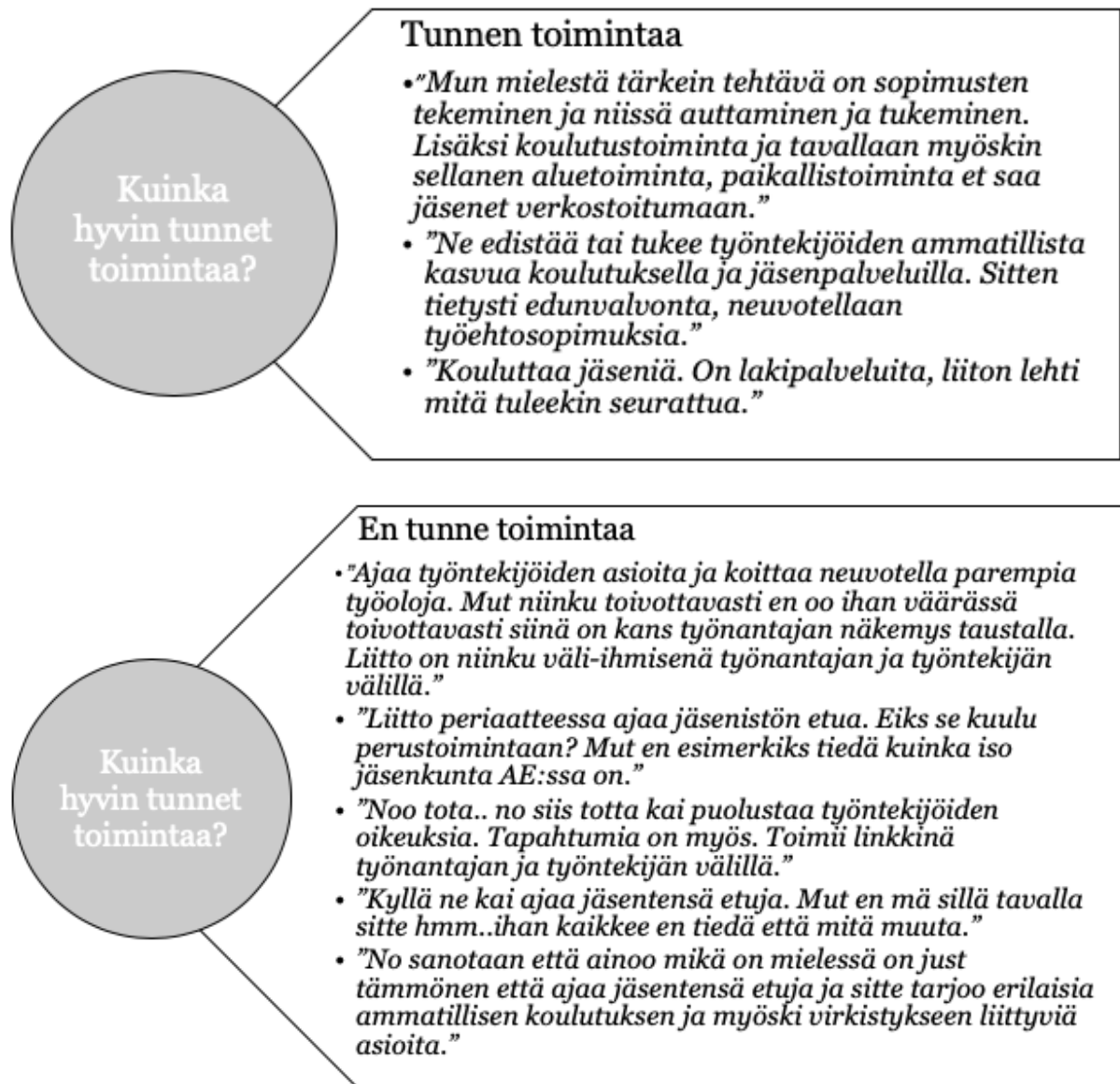
Vastauksissa nousi myös esille teema, jossa vastaajat kertoivat, etteivät olleet ajatelleet asiaa aiemmin tästä näkökulmasta. Tällöin voi tulkita, että jäsenyys on ollut osalle itsestään selvä asia ja liittoon on liitytty, koska "niin kuuluu tehdä". Ammattijärjestöön liittyminen siksi, että niin on ennenkin tehty ja se on muodostunut normiksi, näkyy yhä syynä liittymisissä viime vuosienkin järjestäytymistutkimuksissa (Aula Research 2014). Toisaalta voi myös ajatella, että jäsenet, jotka eivät ole asiaa pohtineet, saattavat suhtautua jäsenyytensä enemmän vakuutuksen kaltaisesti ja olla niin sanottuja "paperijäseniä", joille ammattijärjestön toiminta on kaukaista ja mukana ollaan lähinnä etujen takia (Siisiäinen 2000, 162).



KUVIO 11. Jäsenten ajatuksia jäsenyytensä merkityksestä teeman enpä ole tätä asiaa pohtinut- alla.

Koska kyselyssä nousi niin vahvasti esille joukko, joka koki, ettei tuntenut ammattijärjestön toimintaa, halusin saada asiasta lisää tietoa. Halusin tietää, millaisena haastateltavat näkevät ammattijärjestön toiminnan. Näin olisi mahdollista syventää ymmärrystä siitä, millaisessa kontekstissa jäsenet pohtivat omaa rooliaan. Millaisena heille näyttäytyy ammattijärjestö eli yhteisö, jossa he ovat jäseninä? **Näin ollen haastateltavilta kysyttiin, kuinka hyvin he omasta mielestään tuntevat ammattijärjestön toimintaa tai mitä ammattijärjestöt tekevät. Lisäksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, mitä heidän mielestään ammattijärjestöjen toimintaan kuuluu. Vastauksista oli löydettävissä kaksi teemaa:** omasta mielestään huonosti ammattijärjestön toiminnan tuntevat sekä omasta mielestään hyvin toiminnan tuntevat vastaajat.

Kun haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, mitä ammattijärjestöt heidän mielestään tekivät, nousi vastauksissa esille työehtosopimusten neuvottelemisen sekä yksilölliset palvelut kuten lakimiespalvelut. Monet kertoivat myös, kuinka heidän mielestään ammattijärjestöt ajavat työntekijöiden asioita. Ne vastaajat, jotka kokivat, etteivät tunteet ammattijärjestöjen toimintaa, kuvailivat vastauksissaan ammattijärjestöjen työtä yleisellä tasolla, kun taas ne vastaajat, jotka mielestään tunsivat ammattijärjestöjen toimintaa, yksilöivät tarkemmin esimerkiksi ammattijärjestöjen palveluja. Kiinnostavaa on, että yhdessäkään haastateltavan kuvauksessa ammattijärjestön toiminnasta ei tuotu esille sitä, että ammattijärjestö tekisi työtä yhdessä jäsentensä kanssa. Kertomuksissa ammattijärjestöjä kuvattiin ylhäältä-alaspäin organisaatioina ja yksittäisissä vastauksissa rinnalla kulkijoina, jotka auttavat henkilökohtaisesti jäseniä.



KUVIO 12. Haastateltavien ajatuksia siitä, mitä ammattijärjestöt tekevät.

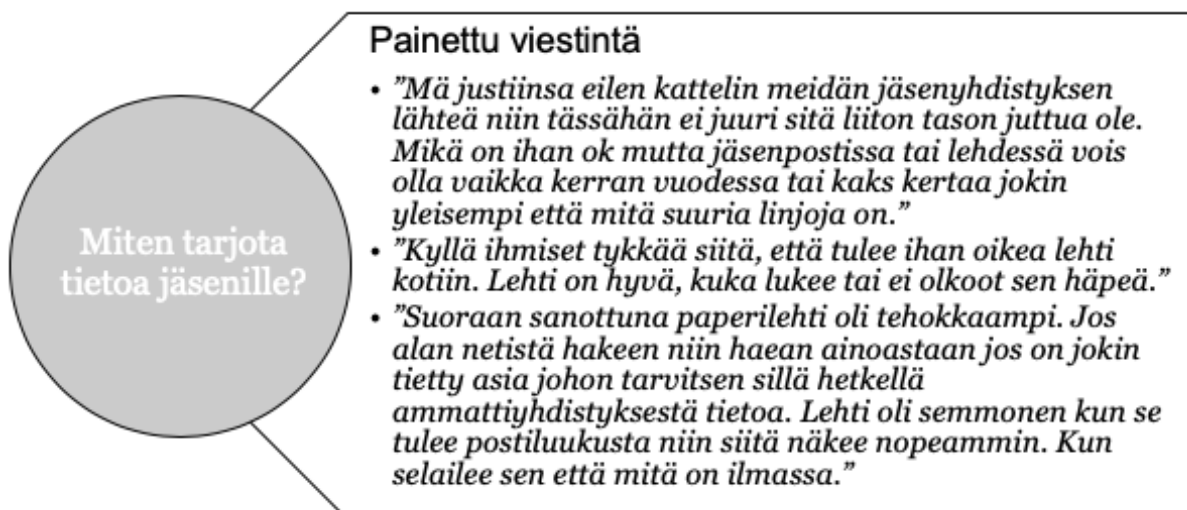
Lopuksi tästä teemasta haastateltavilta kysyttiin, millä eri tavoin ammattijärjestö voi tarjota tietoa omasta toiminnastaan jäsenilleen. Vastauksissa nostettiin esille kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitys, digitaaliset kanavat tiedon välityksessä sekä painettu viestintää. Kasvokkaisia kohtaamisia pidettiin mahdollisina esimerkiksi ammattijärjestön tapahtumissa sekä korkeakouluvierailuilla. On luonnollista, että korkeakouluvierailut nousivat kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa, sillä akavalaisessa ammattijärjestökentässä tehdään aktiivista kenttätyötä korkeakouluissa. Usein jäseneksi liitytään jo opiskeluaikana.



KUVIO 13. Haastateltavien ajatuksia siitä, miten ammattijärjestön tulisi tarjota tietoa jäsenilleen.



Kuvio 14. Haastateltavien ajatuksia siitä, miten ammattijärjestön tulisi tarjota tietoa jäsenilleen.



KUVIO 15. Haastateltavien ajatuksia siitä, miten ammattijärjestön tulisi tarjota tietoa jäsenilleen.

Selvää on, että digitaaliset kanavat sekä painettu viestintä jakavat ihmisiä. Osalle sopii digitaalinen muoto, toiset pitävät painettua viestintää parempana.

"Ikäväkseni täytyy tunnustaa että skippaan uutiskirjeessä liiton asiat. Seuraan lähinnä tapahtumailmoituksia. Aika vähän luen jos en oo tosi kiinnostunut jostain asiasta."

"Mun mielestä on hyvä kun tulee sähköpostiin tiedotteita. Toisaalta sähköpostia tulee aika paljon niin huomaa että kynnyks ruveta lukemaan on aika korkea. Jos harvemmin tulis niin olis painavampi painoarvo sillä postilla. Mut tätä ohjaa munkin kiinnostus kun ei oo nyt sellasta tilannetta miks pitäis aktivoitua oman alansa suhteen niin siirtää sen ikään kuin vaan syrjään."

5.2. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä

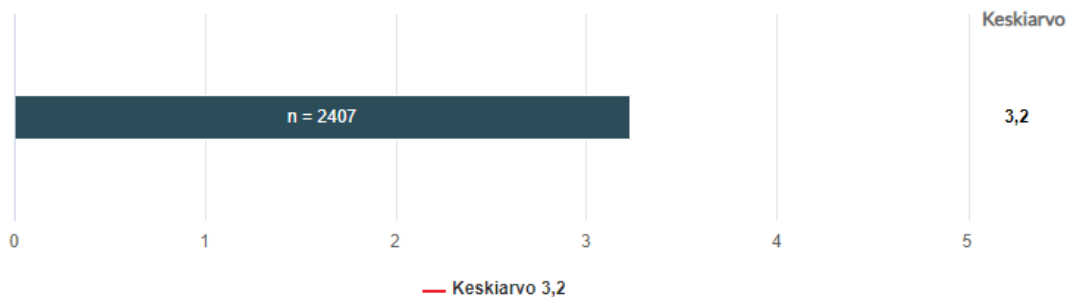
Opinnäytetyön aineistonkeruun toisena teemana on osallistuminen. Kyselyissä sekä haastatteluissa haluttiin selvittää vastaajien ajatuksia osallistumisesta ammattijärjestön toimintaan. Aineistonkeruussa kartoitettiin osallistumisen kokemuksen merkityksellisyyttä, mieluisimpia osallistumisvaihtoehtoja sekä syitä sille, miksi ei osallistuisi vaikuttamistyöhön, vaikka kokisi asian itselleen tärkeäksi. Lisäksi haastateltavilta kerättiin tietoa siitä, miksi tietyt osallistumistavat ovat heistä mieluisia ja toiset osallistumistavat heille sopimattomia sekä millaisia kannustimia osallistumisen tueksi voisi tarjota.

Ensimmäisenä kyselyissä vastaajille esitettiin väite: ”Sillä on merkitystä, että osallistun itse ammattiliittoni vaikuttamistyöhön. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa.” Vastaajat vastasivat väitteeseen asteikolla 1= täysin erimieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä. Väitteellä haluttiin kartoittaa vastaajien näkemyksiä oman osallistumisensa merkityksestä. Koko jäsenistön kyselyn vastausten keskiarvo oli 3,2 ja mediaani 3. Lukujen perusteella vaikuttaa siltä, että jäsenistö ei ole aivan varma siitä, onko juuri heidän osallistumisellaan väliä ammattijärjestön toiminnan kannalta. Aktiivijäsenten eli neuvottelu- ja toimikuntien vastaajajoukon sekä alueyhdyshenkilöiden vastaajajoukon keskiarvo oli molemmissa 4,2. Kun jäsen on itse osallistunut toimintaan jollain tavalla, voi usko oman osallistumisensa merkityksestä nousta, joka voi selittää korkeampaa keskiarvoa aktiiveilla kuin koko jäsenistön kyselyn vastaajilla. Sosiaalipedagogiseen ajatteluun kuuluu näkemys siitä, että osallistuminen voi kehittää yksilön kyvykkyyden tunnetta sekä kokemusta omasta arvokkuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista yhteisössä (Nivala & Ryyänen 2013, 33).

8. Sillä on merkitystä, että osallistun itse ammattiliittoni vaikuttamistyöhön. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa.

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 2407



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
	4,03%	13,29%	46,7%	28,09%	7,89%	3,23	3

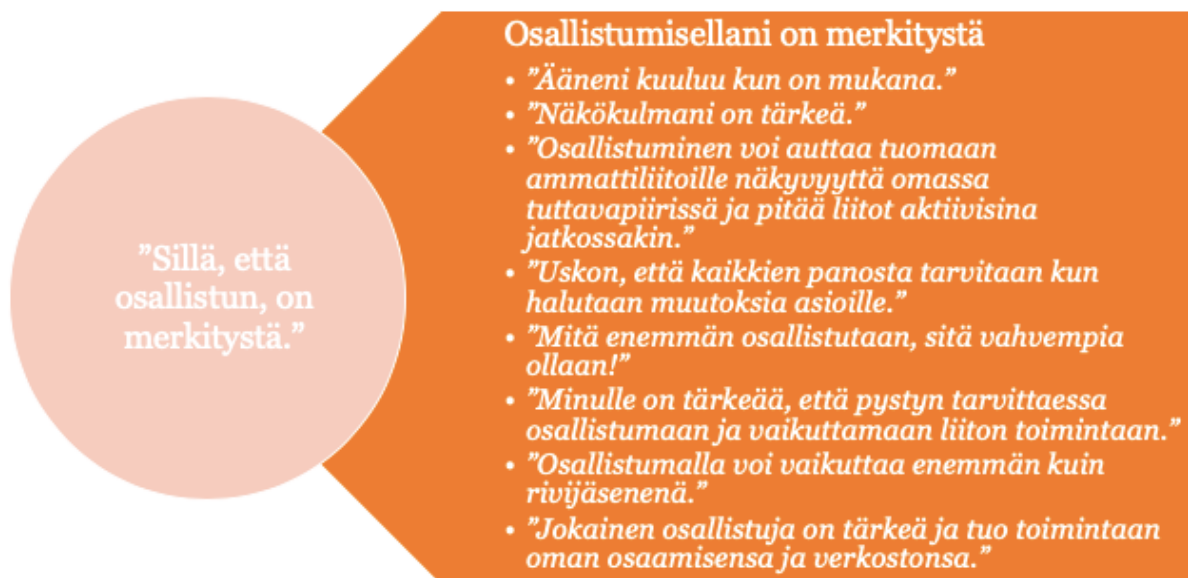
KUVIO 16. Koko jäsenistön kyselyn vastaajien näkemys osallistumisensa merkityksestä

Kerätyn aineiston perusteella osallistumisen merkityksessä oli löydettävissä viisi eri teemaa: **oman osallistumisen näkeminen merkityksellisenä, en ole osallistunut, tietämättömyys siitä, miten pääsee osallistumaan, vaikuttamistyön ulkoistaminen sekä omalla osallistumisella ei ole merkitystä.**



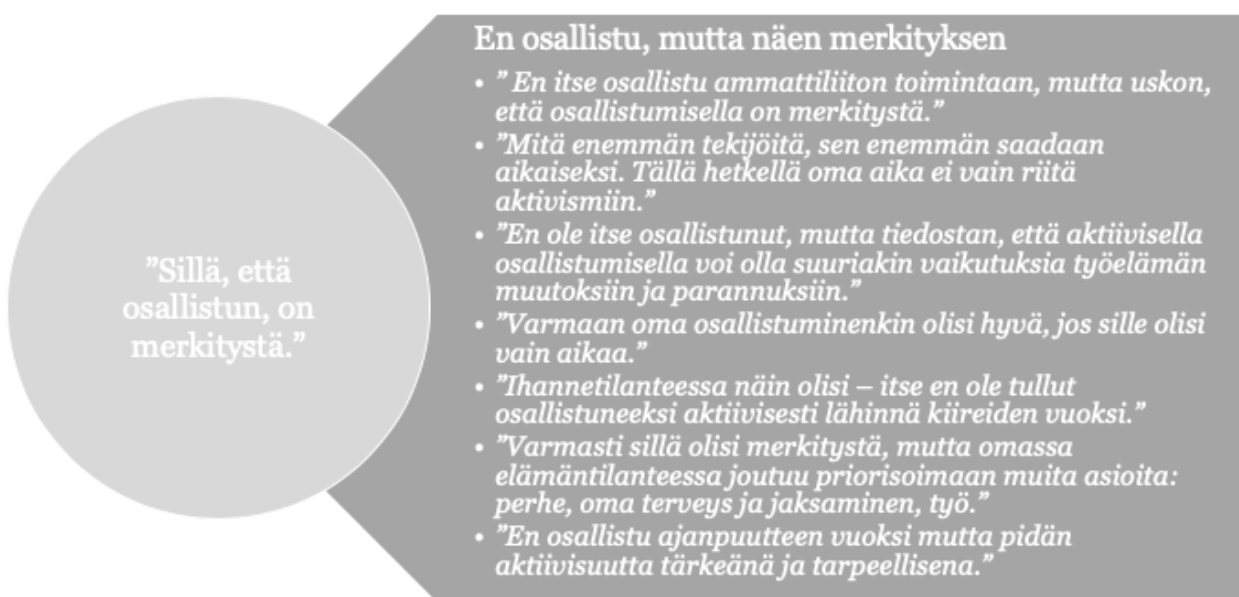
KUVIO 17. Osallisuuden merkityksessä esille nousseet teemat.

Oman osallistumisen näkemisestä merkityksellisenä kuvanneet antoivat esimerkkejä siitä, miten olivat osallistuneet sekä kertoivat, miksi kokevat, että osallistumisellaan on merkitystä. Vastauksista ei voinut suoraan päätellä, olivatko kaikki vastanneet osallistuneet jotenkin toimintaan vai oliko heillä muutoin käsitys siitä, että heidän osallistumisensa voi vaikuttaa. Tällöin kyse olisi osallisuustajusta, jolloin vastaajat näkisivät osallistumisensa vaikutuksen kokonaisuuteen, vaikka eivät tätä mahdollisuutta käyttäisikään. Ainakin annetuissa vastauksissa nousi esille jokaisen yksilön näkeminen tärkeänä osana yhteisöä. Ajatusmaailma, jossa yksilöt nähdään samanarvoisina, edistää sosiaalisen pääoman syntyä yhteisössä (Kaunismaa 2000, 122).



KUVIO 18. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa osallistumisellani on merkitystä.

Teemassa "en ole osallistunut" löydettävissä viisi erilaista tyyppiä: en osallistu, mutta näen merkityksen, ei sovi luonteeseeni, ei kiinnostu, toiminta ei tavoita alueilla ja osallistuminen on vaikeaa. Ensimmäisessä tyypissä jäsenet hahmottavat, että omalla osallistumisella voisi olla vaikutusta kokonaisuuden kannalta, mutta eivät eri syistä johtuen osallistu toimintaan.



KUVIO 19. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa en osallistu.

Monet jäsenistä, jotka näkevät merkityksen eivät osallistu toimintaan, koska siihen ei ole aikaa. Ajanpuute on tutkitusti yleisin syy olla osallistumatta järjestöjen toimintaan (Stranius 2018). Toisena yleistulkintana osallistumattomuuden syystä on pidetty sitä, että ihmisillä on vapaa-aikana mielekkäämpää tekemistä. (Kevätsalo 2005, 146). Sen lisäksi, että vastaajat näkivät oman osallistumisensa merkityksen, he nostivat myös esille, että on hyvä, kun on muita henkilöitä, jotka voivat osallistua toimintaan. Kun huomioidaan aineistossa aiemmin saadut tulokset, jonka perusteella vastaajien joukossa on heitäkin, jotka kokevat olevansa osa joukkovoimaa, ei se välttämättä johda konkreettiseen toimintaan osallistumiseen. Jo 1990-luvulla keskusjärjestöihin tehdyssä jäsentutkimuksessa on käynyt ilmi, että vaikka ihminen olisi kollektiivisesti orientoitunut, ei se välttämättä johda jäsenaktiivisuuteen, vaikka se tarjoaakin perustan jäsenten yhteiselle identiteetille ja toiminnalle. (Immonen ym. 1998, 159.)

Toinen tyyppi teemassa oli vastaajat, jotka eivät pidä itseään osallistujatyyppeinä. Heillä osallistumisen esteeksi nousi se, että he eivät koe olevansa luonteeltaan sellaisia, että osallistuisivat ammattijärjestön toimintaan. Vastauksissa nousi esille ajatus siitä, että osallistuminen olisi aina yhteisössä tapahtuvaa, jonka johdosta se ei sopisi heille. Lisäksi esiin nousi, että vastaajien mielikuvissa ammattiyhdistystoimintaan osallistuvat vain tietyn tyyppiset ihmiset, jotka ovat erilaisia kuin he itse. Suurin osa vastaajista ei ota kantaa siihen, olisiko heidän osallistumisellaan merkitystä vai ei.



KUVIO 20. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa en osallistu.

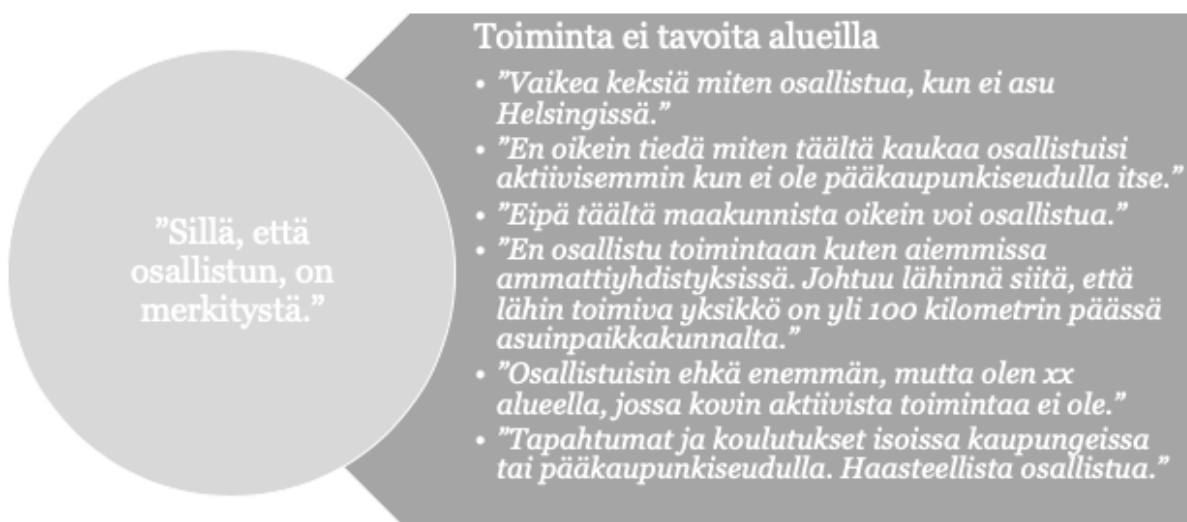
Kolmas tyyppi teemassa oli vastaajat, joita ammattijärjestötoiminta ja/tai vaikuttamistyö ei kiinnosta. He eivät osallistu toimintaan, koska toiminta ei ole heidän mielestään

kiinnostavaa. Se on yleinen ja luonnollinen syy sille, miksi ei osallistuta. Sama syy on noussut esille tutkimuksessa, jossa on selvitetty suomalaisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan (Stranius 2018). Toisaalta osa vastaajista myös koki, ettei heillä ole tarvetta osallistua.



KUVIO 21. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa en osallistu.

Neljännessä tyypissä olivat vastaajat, jotka ilmoittavat, että he eivät osallistu, koska se ei ole mahdollista. Vastauksissa tuotiin esille, kuinka toiminta on pääkaupunkiseutukeskittynyttä eikä se tavoita muualla Suomessa asuvia. Alueellinen toiminta olisi kuitenkin tärkeää järjestön kannalta, koska henkisenä viitekehyksenä toiminnassa voi olla valtakunnallinen järjestö, vaikka toimintaan osallistuisikin paikallistasolla (Harju 2005, 58). Se tukisi sosiaalisen pääoman syntyä järjestössä. Vastaajat kuitenkin antavat viitteitä siitä, että he näkevät, että heidän osallistumisellaan voisi olla kokonaisuuden kannalta merkitystä, jos osallistuminen olisi mahdollista.



KUVIO 22. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa en osallistu.

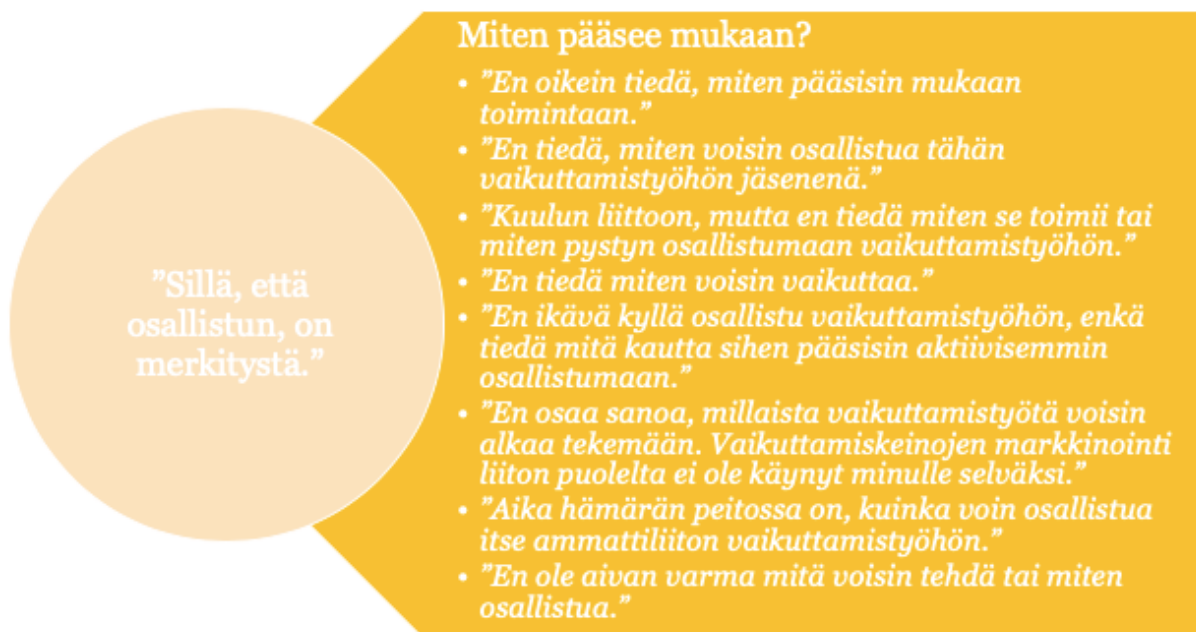
Viides tyyppi oli vastaajat, jotka kokivat vaikutusmahdollisuutensa rajallisiksi tai osallistumisen vaikuttamistyöhön vaikeaksi. Yleensä järjestön toimintaan osallistuminen on monelle luontainen osa arkea (Yeung & Nylund 2005, 15). Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että Akavan Erityisalat ei ole vielä kyennyt tarjoamaan sellaisia osallistumisen mahdollisuuksia, joihin olisi helppo mennä mukaan.

Joistain vastauksista käy ilmi, että sen lisäksi, että vastaajat eivät koe saaneensa osallistumisen mahdollisuuksia, he eivät myöskään välttämättä usko tai luota ammattijärjestön vaikuttavuuteen. Kun luottamusta tai uskoa ei ole, ei ole myöskään syytä osallistua toimintaan. Yhteiskunnallinen toiminta edellyttää uskoa ja luottamusta myös itse järjestelmään ja siihen, että toiminnalla voi vaikuttaa. Samanaikaisesti luottamus on keskeinen ryhmää koossapitävä voima. (Juntunen 2012, 216.)



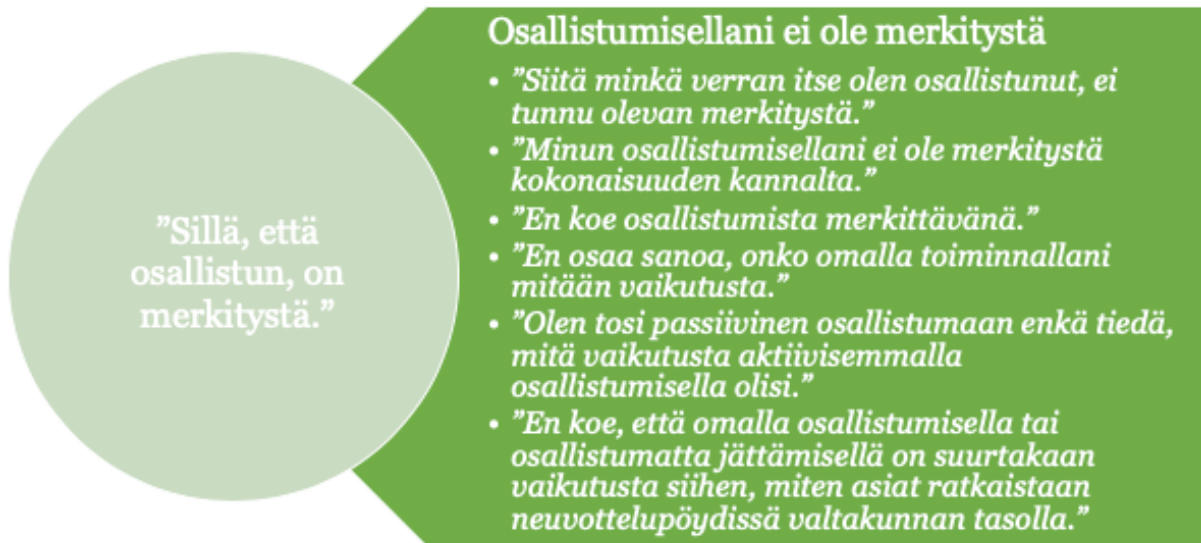
KUVIO 23. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa en osallistu.

Kokonaan oman teemansa muodostivat ne vastaajat, jotka eivät tienneet, millaisia mahdollisuuksia jäsenille on osallistua vaikuttamistyöhön tai miten siihen pääsee mukaan. Vastaava tulos on saatu, kun suomalaisilta on kysytty syitä sille, miksi he eivät ole osallistuneet vapaaehtoistoimintaan (Stranius 2018). Vastaajat kuvailevat, kuinka eivät tiedä, miten toimintaan pääsee mukaan tai mitä he voisivat itse tehdä. Teema osoittaa, kuinka ammattijärjestö ei ole onnistunut herättelemään jäseniään tietoisuutta osallistumisen mahdollisuuksista ja sen merkityksistä.



KUVIO 24. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa miten pääsee mukaan.

Seuraavassa teemassa vastaajien joukossa oli heitä, jotka **eivät näe osallistumisen merkitystä eri syistä**. Osa koki, että yksilön osallistumisella ei ole merkitystä kokonaisuuden kannalta. Lisäksi vastaajia mietitytti, mitä hyötyä siitä olisi, vaikka osallistuisikin. Vastaajat eivät tunnu näkevän omaa rooliaan osana yhteistä toimintaa tai he eivät koe, että heillä olisi toiminnassa roolia. Näissäkin vastauksissa nousee esille, kuinka jäseniä ei ole herätelty heidän osallistumisensa tärkeydestä tai innostettu mukaan toimintaan. Samanaikaisesti eräässä vastauksessa todetaan, että kokemus oman osallistumisen merkityksettömyydestä on noussut sen jälkeen, kun henkilö on osallistunut toimintaan. Se voi johtua esimerkiksi luottamuksen puutteesta siihen, että toiminnalla saataisiin aidosti jotain aikaan tai kokemuksesta siitä, että yhteisössä ei ole otettu huomioon kaikkia yksilöitä. Jos yhteisö ei huomioi yksilöitä ja ota heitä tasaveroisesti arvokkaina jäseninä mukaan toimintaan, ei yksilölle voi syntyä osallisuuden kokemusta. Osallisuuden syntymisen edellytyksenä on, että ihminen voi kokea olevansa tarpeellinen jäsen yhteisössään (Nivala & Ryyänen 2013, 27).



KUVIO 25. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa osallistumisellani ei ole merkitystä.

Teemassa ”joku muu hoitaa” eli vaikuttamistyön ulkoistamisessa oli löydetävissä neljä tyyppiä: maksan, jotta ei tarvitse osallistua, työntekijät ovat sitä varten, muut osaavat paremmin ja kaikkien ei tarvitse osallistua. Tässä teemassa vastaajat eivät näe itsellään roolia osana ammattijärjestön vaikuttamistyötä.

Osallistumisen rationaalisen valinnan teoriassa ihmiset nähdään itsenäiseen ajatteluun kykenevinä toimijoina, jotka miettivät osallistumista sitä kautta, mitä hyötyä osallistumisesta on ja mitä se toisaalta kustantaa. Kun tätä on peilattu esimerkiksi ammattiliittotoimintaan osallistumiseen, on tultu siihen tulokseen, että kollektiivisen hyödyn saaminen ei motivoi yksilöä osallistumaan, koska ihmiset pyrkivät välttämään niin sanotusti kustannuksia aiheuttavaa osallistumista, jos heillä on mahdollisuus saada hyöty osallistumatta, kun muut hoitavat toiminnan. (Siisiäinen 2010, 19-20). Tämä voi linkittyä aineistossa nousseeseen ulkoistamisajatteluun, jolloin itselle perustellaan osallistumattomuutta sillä, että joku muu hoitaa ja tavoitteeseen kuitenkin päästään – minua yksilönä ei tarvita.

Osa vastaajista koki, että he maksavat jäsenmaksua juuri siksi, ettei heidän tarvitse osallistua vaikuttamistyöhön. Vastaajat eivät yksilöi, kuka ”muu” heidän puolestaan

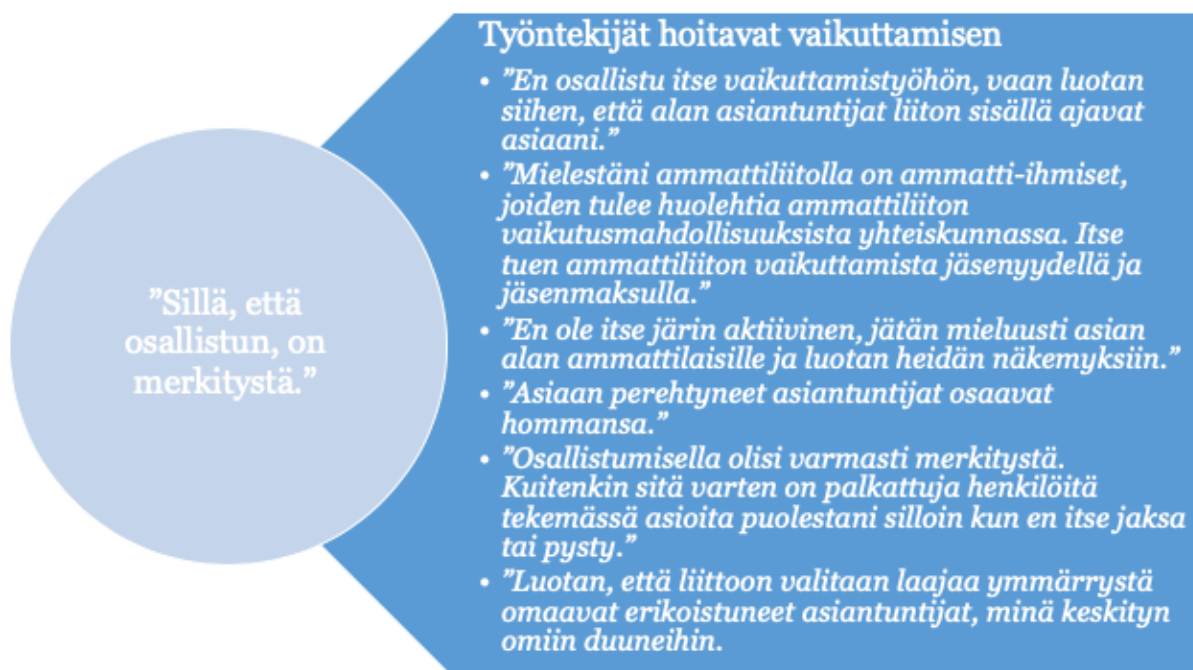
osallistuu.



KUVIO 26. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa joku muu hoitaa.

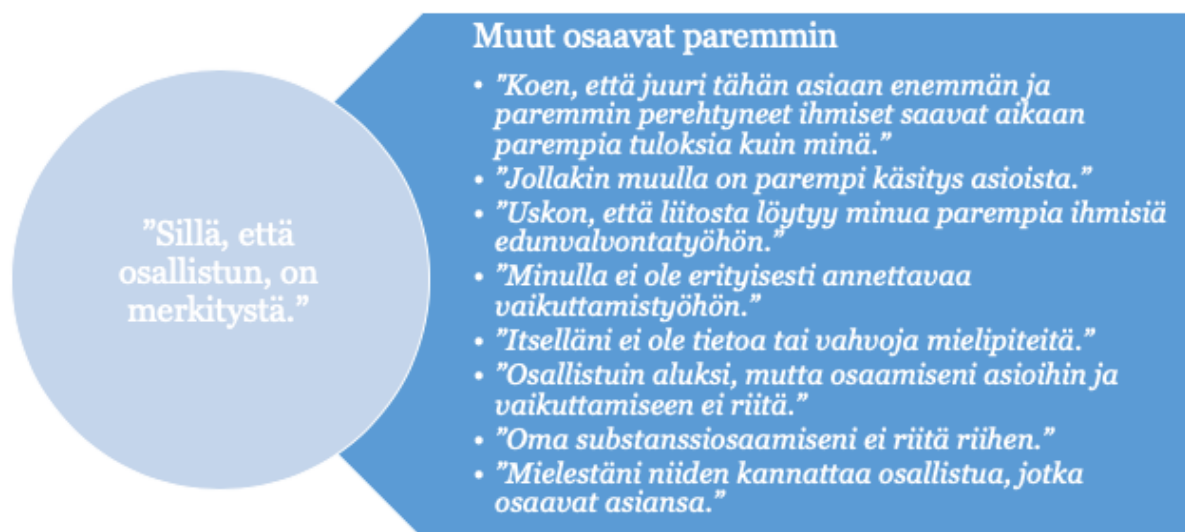
Osa vastaajista yksilöi selvästi, että heidän mielestään ammattijärjestön työntekijät ovat olemassa sitä varten, että he hoitavat vaikuttamistyön eikä jäsenten tarvitse osallistua siihen.

Kansainvälisesti katsottuna suomalaiset kuuluvat useisiin yhdistyksiin, mutta ovat muihin Pohjoismaihin verrattuna melko passiivisia yhdistysjäseniä. On ajateltu, että yksi syy passiivisuuteen on siinä, että suomalaiset luottavat sekä yhdistyksiin että toisiin ihmisiin. Tällöin luottamus passivoi, koska henkilö uskoo siihen, että järjestö ja muut jäsenet hoitavat asian. (Siisiäinen & Kankainen 2009, 119.) Toisaalta jäsenmaksun maksamisen yhteydessä ulkoistusajatteluun tuntuu sisältyvän ajatus siitä, että maksulla tuetaan itselle arvokasta toimintaa ja olla luottamuksen osoitus yhteisön toimintaa kohtaan. Jos henkilö ei luottaisi siihen, että joku muu hoitaa asian, ei siitä haluaisi maksakaan.



KUVIO 27. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa joku muu hoitaa.

Ulkoistamisessa on tunnistettavissa tyyppi, joka ulkoistaa vaikuttamistyön muille ja perustelee sitä sillä, ettei kokenut itse omaavansa tarpeeksi tietoa, taitoa tai osaamista osallistuakseen vaikuttamistyöhön. Heidän mielestään muilla voi olla enemmän tietoa asiasta ja paremmat valmiudet toimia. Vaikuttaa siltä, että vastaajien kokemus omasta toimijuudestaan ei ole sellainen, että he kokisivat voivansa olla toimijoita. Sosiaalipedagogisessa ajattelussa osallistuminen itsessään voi tukea toimijaksi kasvua. Osallistumisen tapojen täytyy kuitenkin ottaa huomioon yksilöiden lähtökohdat, jotta osallistuminen olisi jokaiselle mielekästä ja ihmiset saisivat onnistumisen kokemuksia (Nivala & Ryynänen 2013, 32-33). Pahimmillaan sellainen toiminta, joka ei ota huomioon yksilön lähtökohtia voi johtaa siihen, että yksilön kokemus omasta toimijuudestaan heikkenee. Tämä tulee ilmi yhdessä vastauksista: vastaaja ei halunnut enää osallistua, koska osallistuttuaan toimintaan hänelle tuli tunne, ettei osaa tarpeeksi. Vastaaja ei ehkä ole saanut tunnustusta osallistumisestaan; häntä ei ole nähty ja arvostettu omana yksilönään sillä osaamisella, mikä hänellä on. Tunnustaminen on oleellista ihmisen toimijuuden kehittymiselle (Nivala & Ryynänen 2019, 120-121).



KUVIO 28. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa joku muu hoitaa.

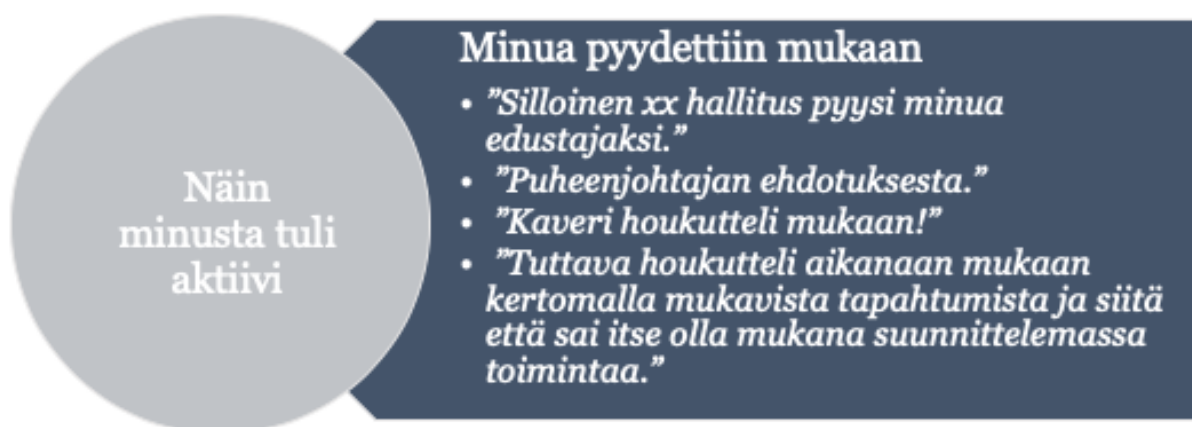
Viimeisenä tyyppinä ulkoistamisajatteluun kuuluu, että kaikkein ei tarvitse osallistua ja olla aktiiveja. Nämä vastaajat ulkoistivat vaikuttamistyön perustelemalla sitä niin, että aktiiveja kyllä löytyy ilman heitäkin. He uskovat järjestön edustuksellisuuteen, johon ammattijärjestötoiminta pääasiassa perustuu. Vaikuttaa siltä, että vahvasti edustuksellinen järjestelmä osaltaan passivoi jäseniä.



KUVIO 29. Jäsenten ajatuksia osallistumisensa merkityksestä teemassa joku muu hoitaa.

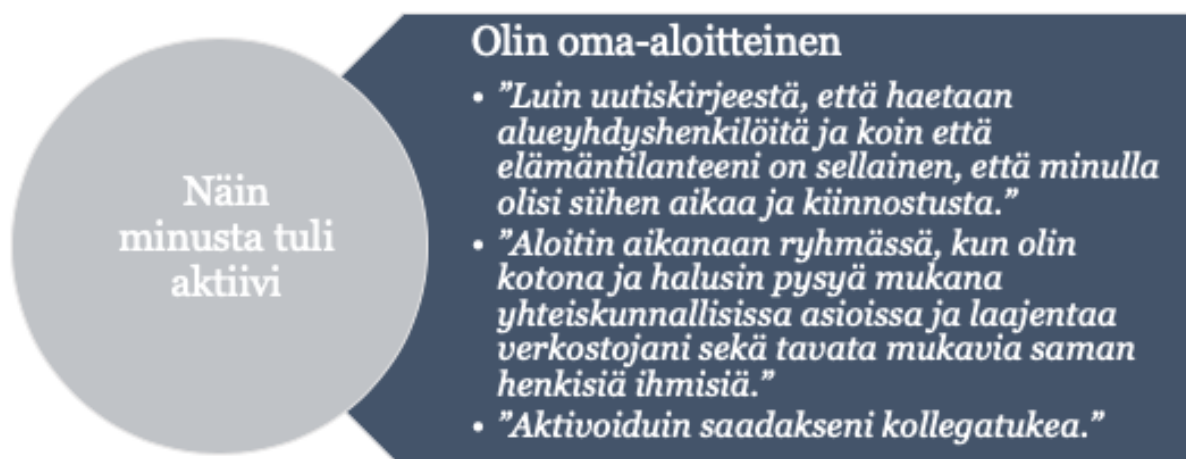
Aktiivien kyselyssä oli yksi sisällöllinen kysymys lisää verrattuna koko jäsenistölle lähetettyyn kyselyyn. Kyselyn alussa **aktiiveja pyydettiin kuvailemaan avoimeen kenttään lyhyesti omin sanoin omaa matkaansa Akavan Erityisalojen aktiiviksi**. Kysymyksellä halusin saada tietoa siitä, mikä on aikoinaan saanut aktiivit osallistumaan toimintaan. **Vastauksista oli löydettävissä kolme teemaa:** minua on pyydetty mukaan, lähdin itse oma-aloitteisesti mukaan sekä olen ajautunut aktiiviksi toisesta luottamustehtävästä.

Vastaajia oli pyydetty mukaan joko tuttavan tai esimerkiksi liiton aktiivin puolesta. Toisen henkilön pyyntö ja kannustus lähteä aktiiviksi on toiminut sysäyksenä sille, että vastaaja on lähtenyt mukaan toimintaan. Vastaajat vastasivat esimerkiksi näin:



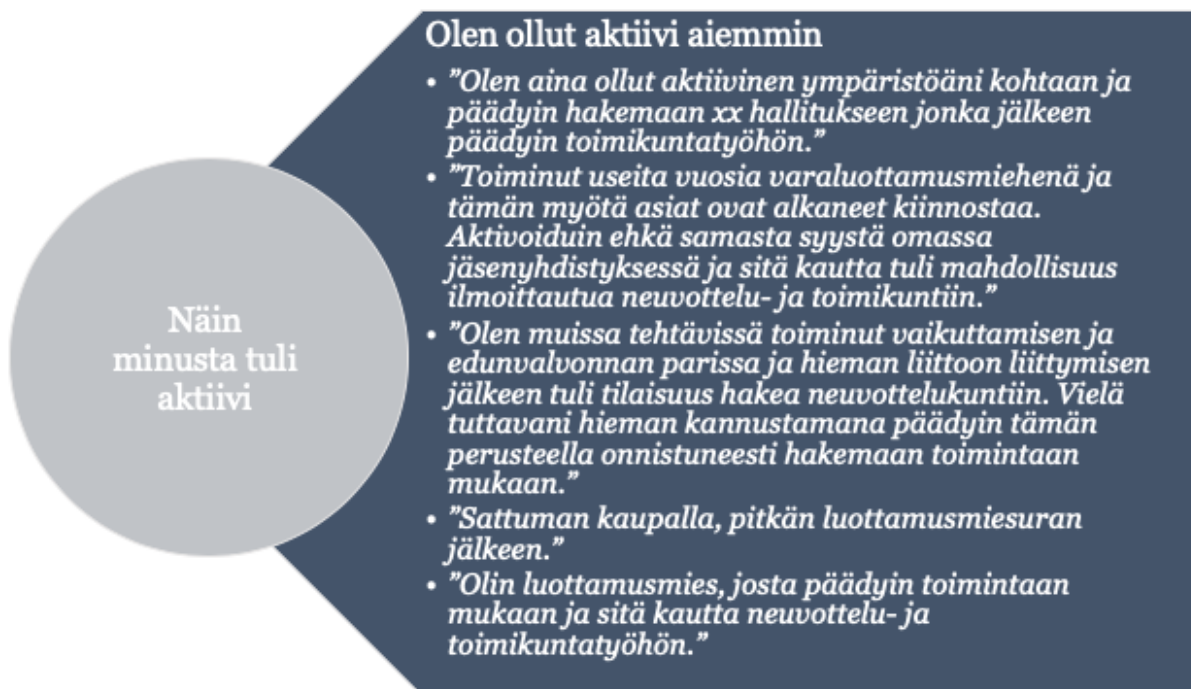
KUVIO 30. Matka aktiiviksi teemassa minua pyydettiin mukaan.

Osa vastaajista oli lähtenyt oma-aloitteisesti mukaan toimintaan. Teemassa oli löydettävissä kaksi tyyppiä: henkilöt, jotka ovat lähteneet mukaan saadakseen itselleen verkostoja/tukea sekä henkilöt, jotka ovat lähteneet mukaan nähdessään tilaisuuden siihen tulleen.



KUVIO 31. Matka aktiiviksi teemassa olin oma-aloitteinen.

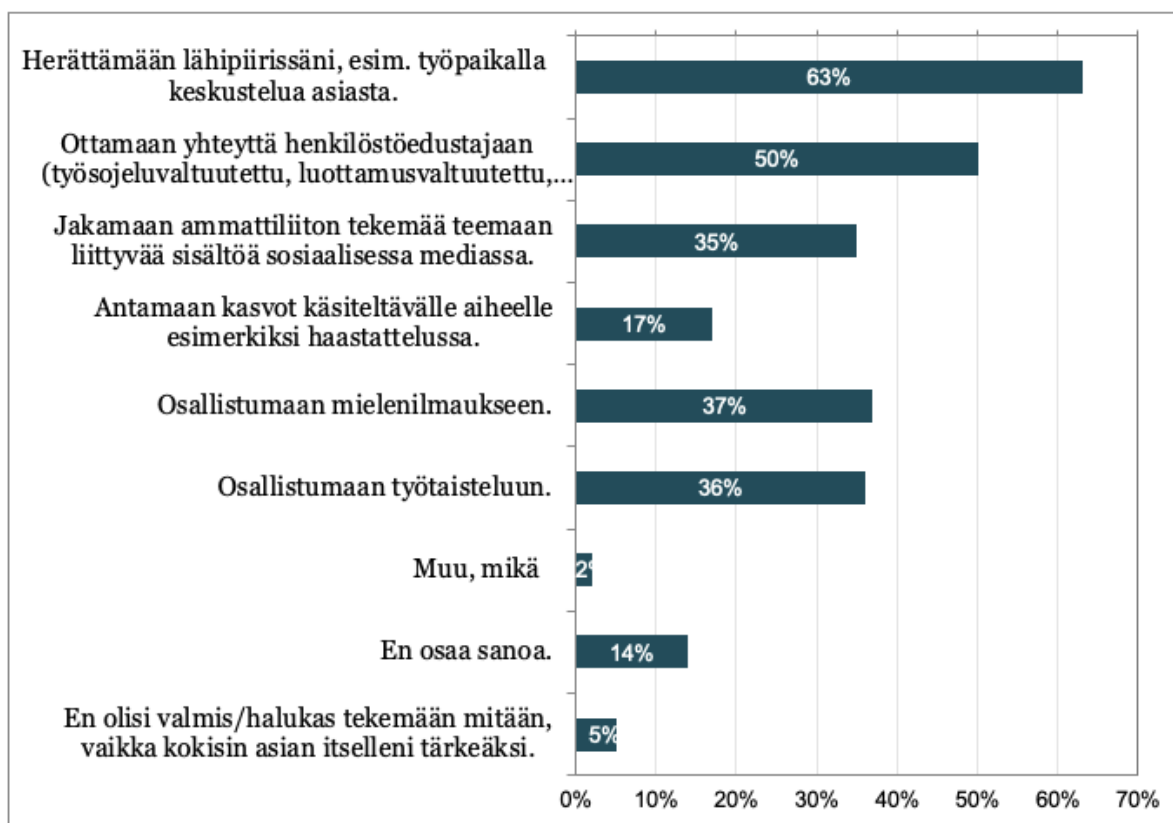
Osa vastaajista oli toiminut aiemmin toisissa luottamustehtävissä ennen Akavan Erityisalojen aktiiviksi ryhtymistä. Useimmiten vastaaja on toiminut omalla työpaikallaan henkilöstöedustajana tai ollut aktiivinen muussa järjestö/vaikuttamistoiminnassa. On huomattu, että henkilöt, jotka ovat jäseninä useammassa järjestöissä, ovat usein myös muita enemmän luottamustehtävissä eri järjestöissä. Samanaikaisesti on nähty, että korkeasti koulutetut kuuluvat usein selvästi useammin eri järjestöihin verrattuna muuhun väestöön. (Siisiäinen 2000, 158-161). Erityisesti Akavan Erityisalojen neuvottelu- ja toimikuntiin on myös toivottu henkilöstöedustajia osallistujiksi, koska on ajateltu, että he edustavat työpaikoillaan työntekijöitä eri tilanteissa työnantajan kanssa ja voivat edustuksellisuuden myötä tuoda myös rivijäsenten asiaa neuvottelu- ja toimikuntiin.



KUVIO 32. Matka aktiiviksi teemassa olen ollut aktiivi aiemmin.

5.3. Millä tavoilla jäsenet olisivat valmiita osallistumaan toimintaan

Lopuksi vastaajilta kysyttiin, mihin eri toimenpiteisiin he olisivat valmiita osallistumaan, jos he kokevat ammattijärjestön ajaman asian itselleen tärkeäksi. Vastaajille annettiin valmiita vaihtoehtoja sekä mahdollisuus vastata muu, mikä ja kertoa avoimessa kentässä mieluisen tavan osallistua. Vastaajat saivat valita halutessaan useamman vaihtoehdon.



KUVIO 33. Koko jäsenistön kyselystä vastaajien valitsemit mieluisimmat tavat osallistua, jos asia on itselle tärkeä.

Sekä koko jäsenistön että aktiiveilta kerätyn aineiston perusteella mieluisin osallistumisen muoto oli keskustelun herättäminen lähipiirissä. Tämän jälkeen vastaajat olivat valmiita ottamaan yhteyttä henkilöstöedustajaan ja/tai liiton asiantuntijaan. Osallistuminen mielenilmaukseen sekä työtaisteluun olivat seuraavaksi vastaajien listalla. Myös ammattijärjestön tekemän sisällön jakaminen sosiaalisessa mediassa sai lähes yhtä paljon vastauksia.

Aineistosta saadut tulokset vastaavat suomalaisten osallistumisesta tehtyjä selvityksiä. Yleensä suomalaiset pyrkivät vaikuttamaan päätöksentekoon erityisesti vetoomuksin, mielipidekirjoituksin tai suoria kontakteja hyödyntämällä. Mielipidekirjoitusten kirjoittamiseen olisivat valmiita erityisesti korkeasti koulutetut. Mielipidekirjoitukset ovat varsinkin 25–34-vuotiaiden nuorten aikuisten mieluisa vaikuttamiskanava. 35–44-vuotiaat ovat olleet valmiimpia ottamaan suoraan yhteyttä poliittiseen päättäjään. Lisäksi yli puolet suomalaisista on joko osallistunut tai olisi valmis osallistumaan boikotteihin, ostolakkoihin tai rauhanomaiseen mielenilmaukseen. (Siisiäinen & Kankainen 2009, 112-115).

Koko jäsenistön kyselyssä 17 prosenttia vastaajista olisi valmis antamaan kasvot käsiteltävälle aiheelle esimerkiksi haastattelussa, kun taas aktiivijäsenistä noin puolet vastaajista olivat valmiita antamaan kasvot käsiteltävälle aiheelle haastattelussa. Koko jäsenistön kyselyssä 14 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, mitä he olisivat valmiita tekemään. Koko jäsenistön kyselyssä ainoastaan viisi prosenttia vastaajista ei olisi valmis/halukas tekemään mitään, vaikka kokisi asian itselleen tärkeäksi. Aktiivijäsenten kyselyssä yksikään vastaajista ei vastannut, etteikö olisi valmis tekemään mitään. On todella positiivista ammattijärjestön toiminnan kannalta, että suurin osa vastaajista oli valmis tekemään jotain, jos he kokevat vaikutettavan asian itselleen tärkeäksi.

Kyselyiden lopussa oli mahdollisuus kertoa avoimessa kentässä, millä muilla tavoilla olisi valmis osallistumaan, jos asia on itselle tärkeä. Esille nostettiin erityisesti individualistisia tapoja osallistua. Kollektiiviset tavat osallistua eivät nousseet esille vastauksissa. Tämä tukee nykyisiä osallistumisen trendejä, joissa korostuu yksilöllinen hetkitäinen vapaaehtoisuus (Yeung & Nylund 2005, 28).



KUVIO 34. Avoimia vastauksia kysymykseen "Mitä olisin valmis tekemään, jos vaikutettava asia olisi itselleni tärkeä."

Haastateltavien kanssa keskusteltiin, mitkä ovat heille mieluisia tapoja tehdä vaikuttamistyötä ja miksi. Mieluisimmiksi tavoiksi osoittautuivat kyselyihin vastaaminen, aloitteiden tekeminen, sosiaalisessa mediassa materiaalin levittäminen, tilaisuuksiin osallistuminen, artikkelin kirjoittaminen, blogitekstin kirjoittaminen ja työpaikalla keskustelun herättäminen. Yksi haastateltavista totesi myös, että

voisi osallistua työtaisteluun tai mielenilmaukseen, jos asia olisi todella tärkeä. Vastauksissa korostuu tarve pystyä osallistumaan itselle sopivalla tavalla – se tekee osallistumisesta mieluisaa. Lisäksi osallistumisesta tekee mieluisaa se, että se kestää ajallisesti lyhyen aikaa.



KUVIO 35. Haastateltavien näkemyksiä mieluisista osallistumistavoista.

Kun haastateltavat kertoivat mieluisista tavoista osallistua, osa heistä totesi samalla, että vaikuttamisen keinot ja osallistumisen muodot ovat heille tuntemattomia. Kuten myös yllä olevista sitaateista näkee, monet vastaajat ajattelivat, että vaikuttamistyö vaatii usein esillä olemista, joka taas ei heille sovi.

"Mä en oikein tiedä mitä vaihtoehtoja on. Tää just et miten siellä ihmiset edistää näit asioita, mä en itse asiassa täysin tiedä."

Kun haastattelussa oli käyty läpi mieluisia tapoja osallistua, keskusteltiin sitten siitä, **mitkä osallistumismuodot voisivat olla sellaisia, mihin haastateltava kokisi osallistumisen hankalaksi**. Esille nostettiin suoraan henkilöihin menevä vaikuttaminen, mielenilmaukset ja työtaistelut sekä esiintymistä vaativat vaikuttamisen muodot. Kolme haastateltavista totesi, että vastaan ei ole vielä tullut osallistumismuotoa, johon hän ei voisi osallistua. Alla haastateltavat kuvailevat omia tuntemuksiaan siitä, miksi osa vaikuttamisenmuodoista ei sovi heille.



KUVIO 36. Haastateltavien vastauksia siihen, miksi jokin osallistumismuoto tuntuisi heistä itselleen sopimattomalta.

5.4. Miksi jäsen ei osallistuisi, vaikka asia olisi hänelle tärkeä

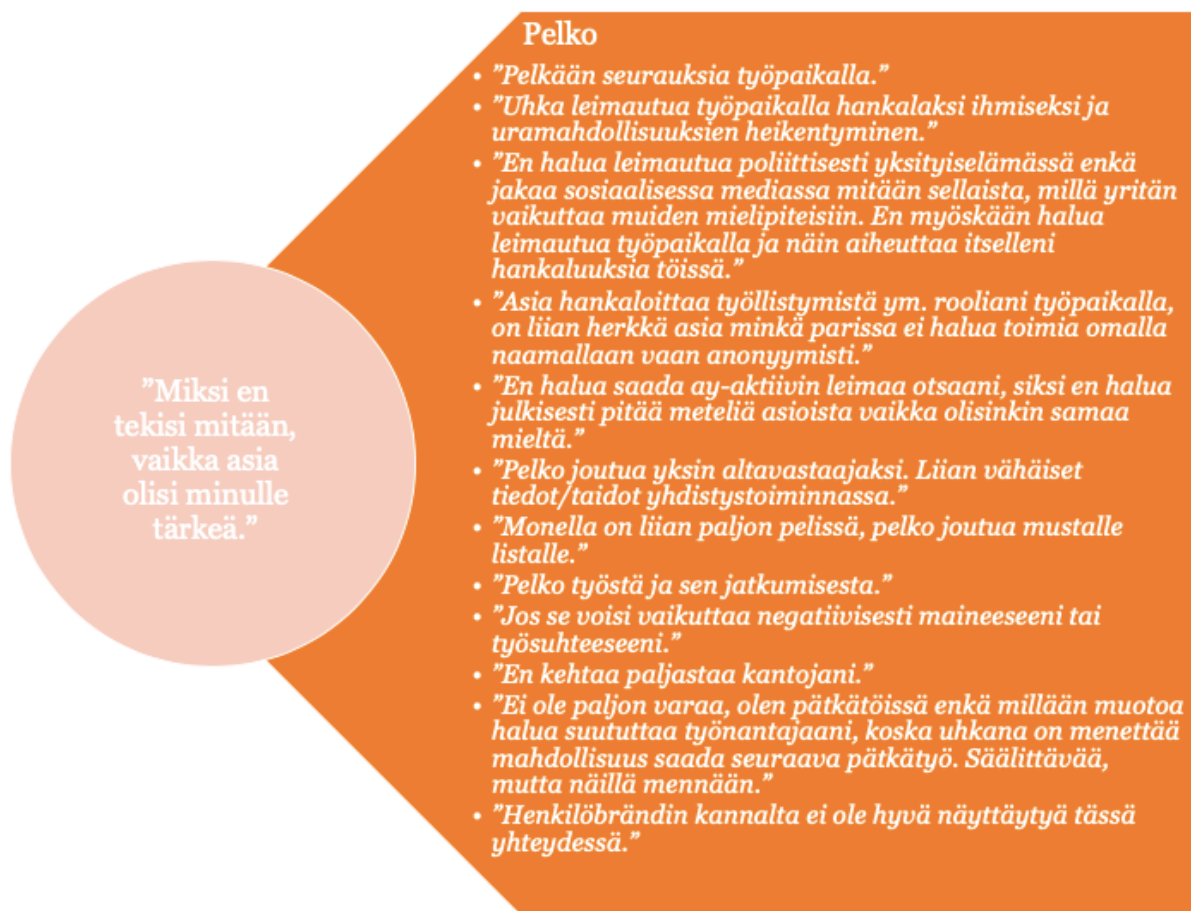
Kyselyiden viimeisenä kysymyksenä vastaajilta kysyttiin avokysymyksenä, mistä johtuu, ettei hän olisi valmis tekemään mitään, vaikka kokisi asian itselleen tärkeäksi.

Löydettävissä oli neljä erilaista teemaa: pelko, ammattiyhdistystoiminta on vierasta, itseen liittyvät käytännön syyt sekä uskon puute.



KUVIO 37. Aineistosta kerätyt teemat väitteeseen miksi en tekisi mitään, vaikka asia olisi minulle tärkeä.

Ensimmäisessä teemassa ”pelko” vastaajat pelkäsivät osallistumista ammattijärjestön vaikuttamistyöhön, koska ajattelivat sillä olevan seurauksia joko omaan maineeseen tai omaan työpaikkaan. Pelko nousi esiin erityisesti niillä vastaajilla, jotka työskentelivät määräaikaisissa työsuhteissa. Vastaava tulos on tullut aiemminkin esille eri ammattijärjestöjen jäsentutkimuksissa: jäsenet pelkäävät olla aktiivisia, koska sillä voi olla negatiivista vaikutusta heidän uraansa tai työsuhteen jatkuvuuteen (Kevätsalo 2005, 146).



KUVIO 38. Jäsenten näkemyksiä osallistumattomuuden syistä, vaikka asia olisi tärkeä, teemassa pelko.

Eräässä vastauksessa nostettiin myös esille, että toimintaan ei uskalla lähteä mukaan, koska ei tunne muita osallistujia. Yhdistyksen toimintaan mukaan lähteminen voikin olla todennäköisempää, jos ihminen tuntee järjestön jäseniä jo ennalta tai saa tuttavain lähtemään mukaan toimintaan kanssaan (Siisiäinen ja Kankainen 2009, 111). Kun ei tunne tai tiedä muita järjestön jäseniä, ei osallistumista harkitsevalla ole välttämättä syntynyt osallisuuden kokemusta yhteisöstä.

Ammattiyhdistystoiminnan vieraana pitämisessä vastaajat kokivat eri syistä, ettei ammattiyhdistystoiminta ollut heille tuttua. Tällöin ammattijärjestö koettiin itselle etäiseksi. Vastauksista käy ilmi, että kun järjestö on kaukana omasta arjesta ja todellisuudesta, ei sen toimintaan halua osallistua. Vastausten perusteella ammattijärjestön tarjoamat osallistumisen tavat eivät puhuttele vastaajia. Tällöin ei myöskään synny tunnetta osallisuudesta. Jotta osallisuuden tunne voisi syntyä, tulisi yhteisön

tarjota sellaisia toimintamahdollisuuksia, jotka tavoittavat jäsenet ja saisi heidät osallistumaan. (Nivala & Ryyänen 2013, 27).

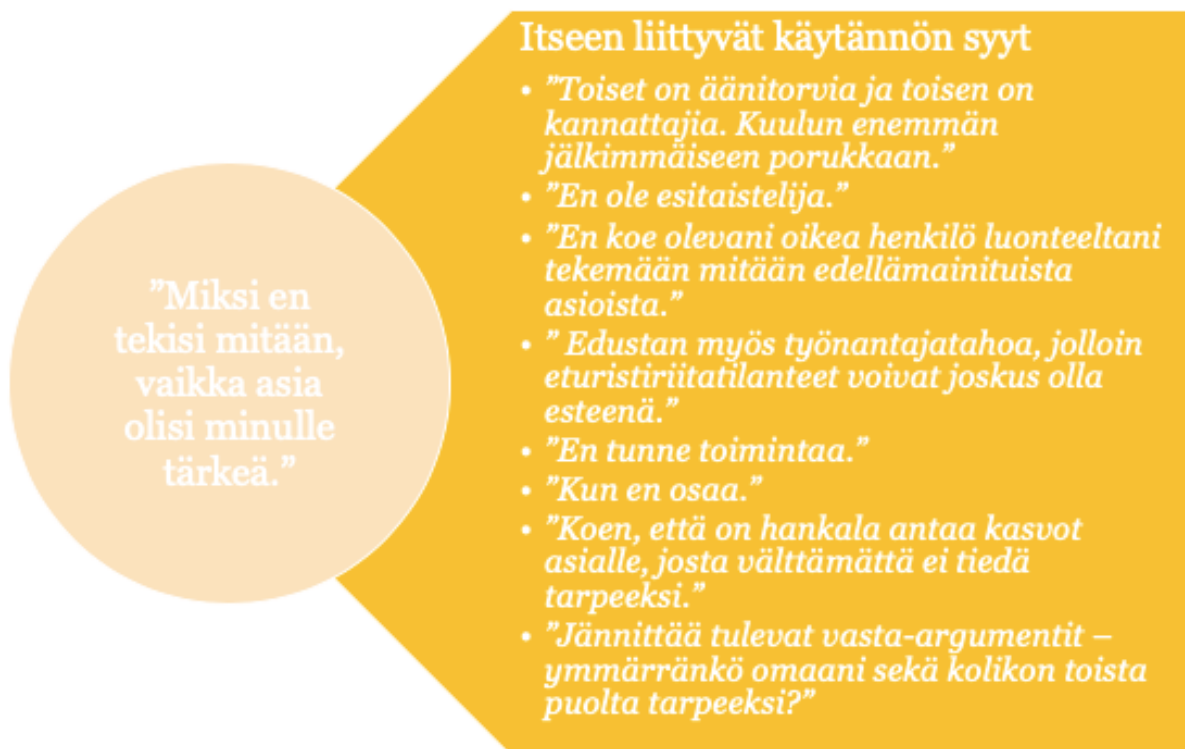


KUVIO 39. Jäsenten näkemyksiä osallistumattomuuden syistä, vaikka asia olisi tärkeä, teemassa ay-toiminta on vierasta.

Osallistumisen edellytyksenä on, että henkilön oma tulkintakehys eli tapa nähdä ja tulkita kokonaisuuksia vastaa järjestön tulkintakehystä (Siisiäinen & Kankainen 2009, 124-125.) On nähtävissä, että ammattijärjestön tulkintakehykset eivät vastaa kaikkien jäsenten kanssa. Osa jäsenistöstä ei koe, että järjestön vaikuttamisen tavat vastaavat tätä päivää, kun taas ammattijärjestö itse näkee ja tulkitsee, että sen tarjoamat vaikuttamisen tavat ovat toimivia tänäkin päivänä. Ne jäsenet, jotka eivät pidä tarjolla olevia osallistumismahdollisuuksia ajassa kiinni olevat, näkevät myös ammattijärjestöjen edustavan mennyttä maailmaa.

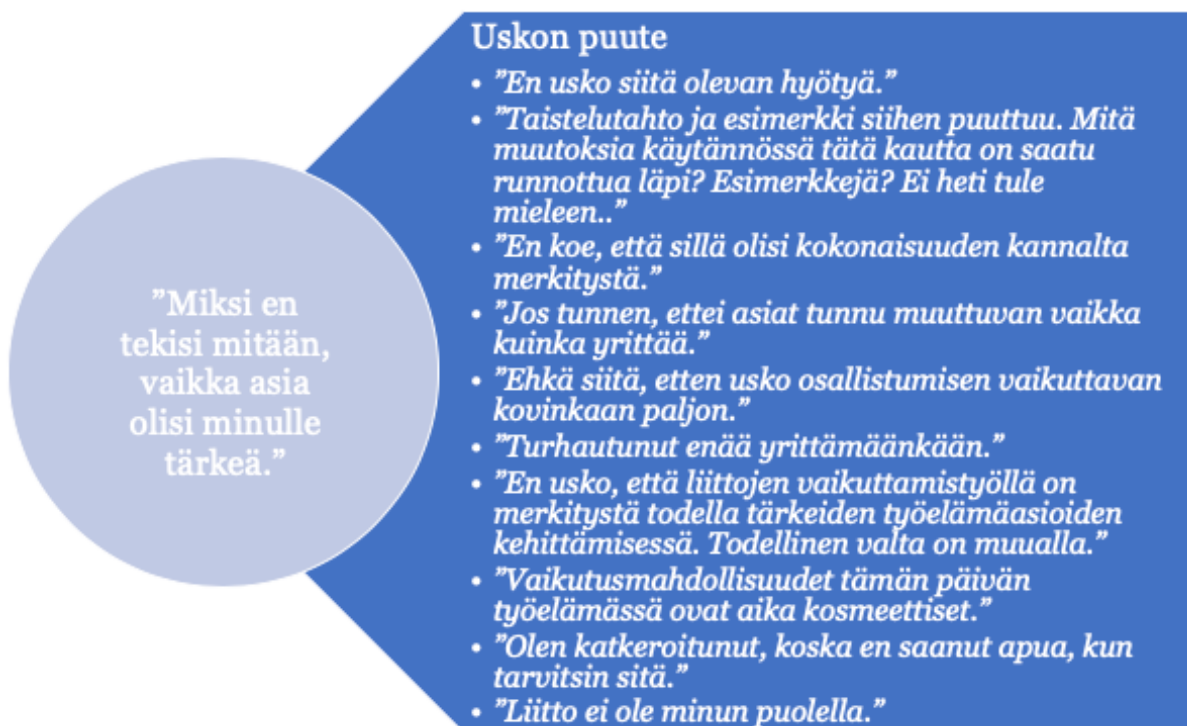
Yksi syy olla osallistumatta, vaikka asia olisi tärkeä, oli henkilöön itseensä liittyvät käytännön syyt, joista oli löydettävissä useita erilaisia tyyppjä: oma luonne ei koettu sopivaksi vaikuttamistyöhön, oma asema työelämässä tai oma tietotaito ja osaaminen asiassa estivät osallistumasta. Lisäksi osa vastaajista koki, että heillä ei ole elämäntilanteestaan johtuen aikaa osallistua, vaikka kokisivat asian itsel-

leen tärkeäksi. Vastaavat syyt nousivat aineistossa jo aiemmin esille, kun vastaajat kuvaילוivat oman osallistumisensa merkityksellisyyttä ja sitä, miksi eivät ole osallistuneet toimintaan. Nämä liittyvät jo esille tuotuihin kokemuksiin omasta toimijuudesta, osallisuuden tunteesta sekä luottamuksesta.



KUVIO 40. Jäsenten näkemyksiä osallistumattomuuden syistä, vaikka asia olisi tärkeä, teemassa itseen liittyvät käytännön syyt.

Vastaajien joukossa oli henkilöitä, jotka eivät usko ammattiliittojen vaikuttamistyöhön tai siihen, että he voisivat itse vaikuttaa asioihin. Vastauksista käy ilmi, että vastaajilla ei ole luottamusta ammattijärjestöä kohtaan toimijana. He eivät usko, että ammattijärjestö voi aidosti vaikuttaa työelämän asioihin. Osa vastaajista oli pettyneitä ammattijärjestön toimintaan heitä kohtaan. Vastaajat kuvaילוivat jääneensä ilman ammattijärjestön tukea silloin kun he olisivat sitä tarvinneet. Tämä on syönyt luottamusta organisaatiota kohtaan. Erityisesti yhteiskunnalliseen tai poliittiseen toimintaan osallistuminen vaatii jäseniltä enemmän luottamusta järjestön toimintaa kohtaan kuin esimerkiksi harrastuspiirin toimintaan osallistuminen (Siisiäinen & Kankainen 2009, 125).

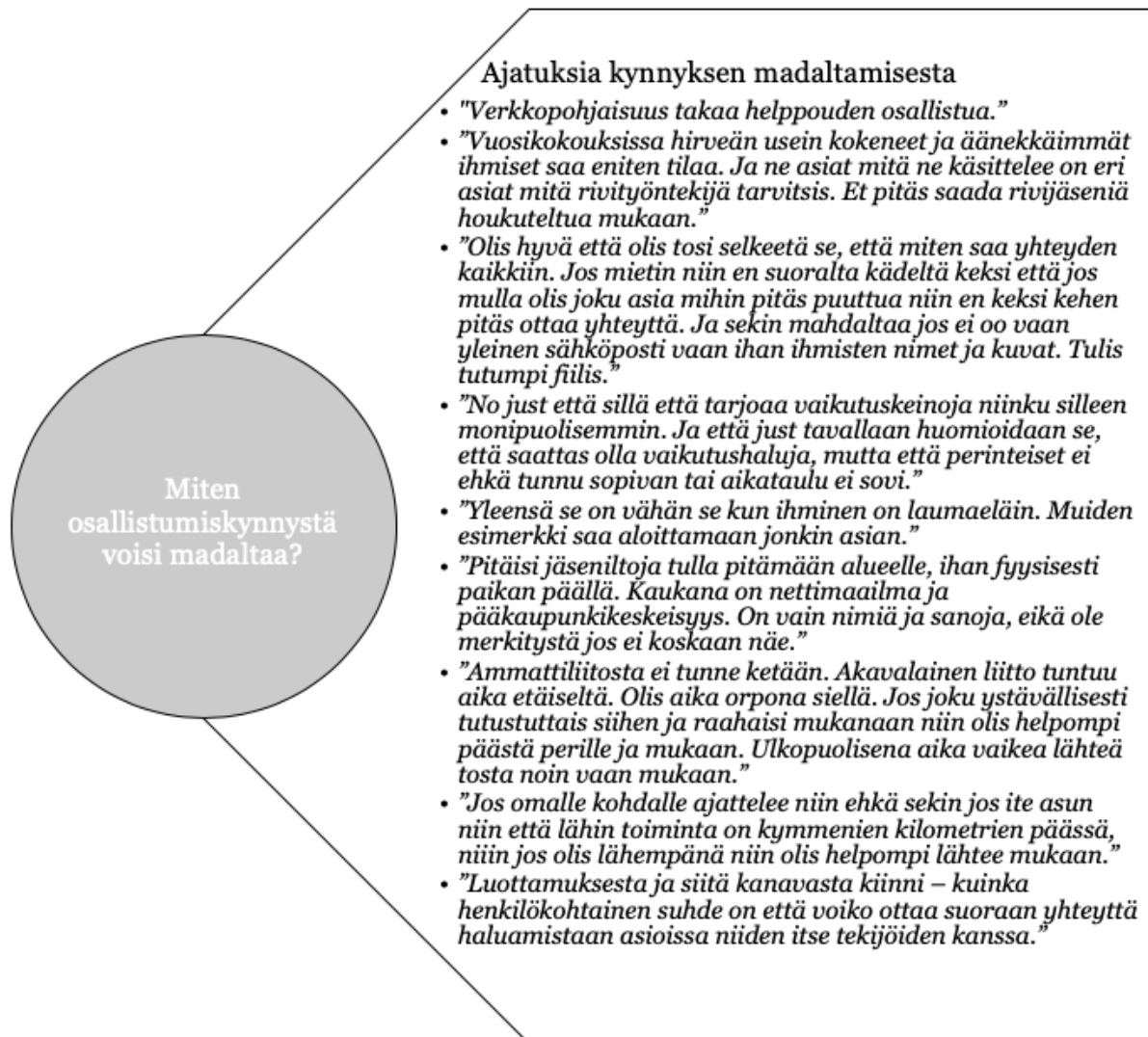


KUVIO 41. Jäsenten näkemyksiä osallistumattomuuden syistä, vaikka asia olisi tärkeä, teemassa uskon puute.

Haastateltavilta kysyttiin, miten kynnyistä vaikuttamistyöhön osallistumiseen voisi madaltaa. Vastauksissa tuotiin esille digitaalisten osallistumismahdollisuuksien hyödyntäminen, selkeästi yhteen vaikutettavaan asiaan keskittyminen sekä vuorovaikutuksen lisäämisen jäsenten keskuudessa, jotta jäsenet oppisivat tuntemaan toisiaan. Vuorovaikutuksen lisäämistä voi pitää erityisen tärkeänä osallistumiskynnyksen madaltajana, sillä se lisää ihmisten välistä luottamusta ja synnyttää sosiaalista pääomaa, joka itsessään ruokkii osallistumista (Ilmonen 2000, 22.)

Lisäksi esille tuotiin rivijäsenten mielipiteiden kuuleminen, alueellisten tapahtumien järjestäminen, yhteyshenkilöiden nimeäminen, ammattijärjestön työntekijöiden tuuksi tekemisen, monipuolisesti eri osallistumisvaihtoehtojen tarjoamisen, valmiin jaettavan materiaalin tekemisen sekä vaikuttamistyöhön osallistumisen esimerkkien osoittaminen. Esimerkkien esille nostaminen liittyy sosiaalisen vahvistamisen periaatteeseen. Sosiaalisen vahvistamisen periaatteessa ihminen määrittelee sopivan tai oikean sen perusteella, mitä muut ajattelevat asiasta. Tällöin ihminen seuraa muiden

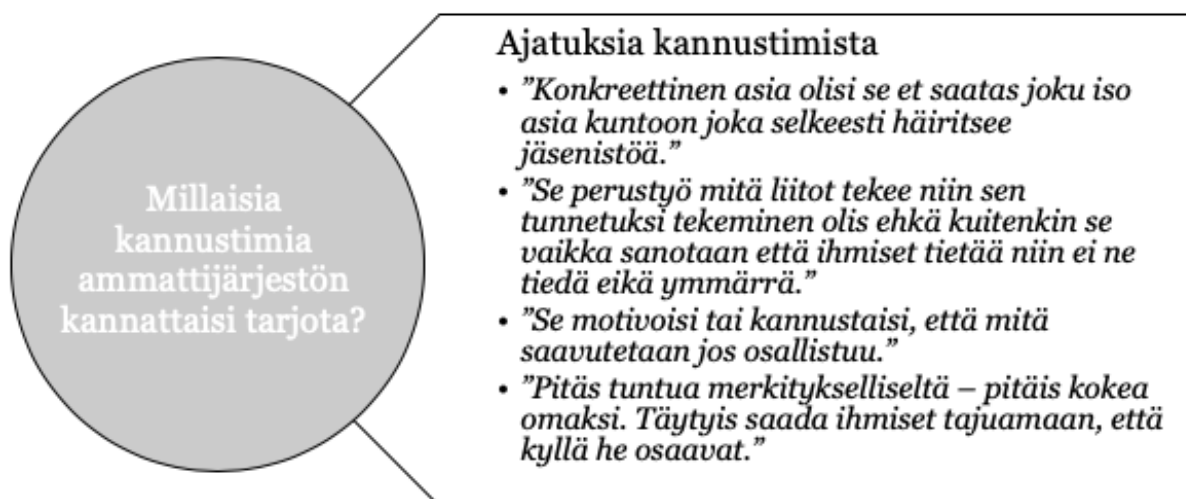
käyttäytymistä sekä hankkii sosiaalisia todisteita siitä, miten muut toimivat jossain tilanteessa. Erityisesti epävarmoissa tilanteissa ihminen seuraa helposti muiden esimerkkiä. (Honkanen 2016, 279.)



KUVIO 42. Haastateltavien näkemyksiä osallistumiskynnyksen madaltamisesta.

Lopuksi haastateltavilta kysyttiin, millaisia kannustimia ammattijärjestö voi tarjota jäsenilleen edesauttaakseen osallistumishalukkuutta ammattijärjestön toimintaan. Keskusteluissa tuotiin esille selkeiden saavutusten näkyväksi tekeminen, ammattijärjestön perustyön tutuksi tekeminen, tavoitteiden nostaminen jäsenistöstä itsestään (sen tunteen luominen), ulkoiset kannustimet kuten arvontapalkinnot, kerrotaan selkeästi, miten jäsenen osallistuminen edesauttaa tavoitteeseen pääsyä, osallistumisesteiden purkaminen (esim. matka- ja majoituskulujen tarjoami-

nen jäsenille), jäsenten rohkaisu ja oman osaamisen esille tuominen ja vaikuttamistee-
mojen esille nostaminen ja ihmisten herättely sitä kautta. Huomionarvoista on, että
lähes kaikki edellä mainitut kannusteet liittyvät sosiaalipedagogiseen työtteeseen:
vastavuoroisen vuorovaikutuksen lisääminen, jäsenten herättely sekä jäsenten toimi-
juuden tukeminen.



KUVIO 43. Haastateltavien näkemyksiä kannustimista.

On ajateltu, että jotta yksilö osallistuisi kollektiivisen hyödyn tuottamiseen, tulisi yksilön saada joko materiaallinen (esim. taloudellinen turva kassasta), solidaarinen (vuorovaikutukset järjestössä) tai päämääriin/arvoihin liittyvä kannuste. Toisin sanoen ihmisen tulisi kokea kannusteen saamisen edellytykseksi jäsenyyden tai osallistumisen. Yhdeksi kannusteeksi on myöhemmin nimetty tulevaisuusodotukset. Ihminen joutuu tekemään valinnan osallistumisesta tietämättä muiden jäsenten osallistumisastetta tai sitä, mihin osallistuminen lopulta johtaa. (Siisiäinen 2010, 20-24). Kertomalla miten osallistuminen auttaa tavoitteeseen pääsyä voi toimia tulevaisuusodotuksen tapaisena kannusteena.

6. KEHITTÄMISKOHTEET

Kerätyn aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että jotkut ammattijärjestön jäsenistä eivät näe itsellään roolia osana ammattijärjestöjen toimintaa. He eivät näe jäsenyytensä tai osallistumisensa merkitystä osana yhteisöä. Löydettävissä on kehittämiskohteita, joihin keskittymällä ammattijärjestön on mahdollista saada jäsenensä näkemään oma roolinsa osana yhteisöä sekä osallistumaan yhteisön toimintaan.

Keskeisiksi kehittämiskohdiksi nousevat:

Jäsenen yhteiskunnallisen toimijuuden vahvistaminen – oman roolin selkeytys:

1. Yksilön näkökulmaa korostavien jäsenten näkökulman laajentaminen kohti yhteisöä
2. Jäsenen tietotaidon, osaamisen sekä uskon vahvistaminen – osaan ja voin vaikuttaa

Kansalaistoiminnan vahvistaminen – mahdollisuus uuden liikkeen syntyyn:

1. Ammattijärjestön tavoitteiden sekä työn selkeyttäminen ja näkyväksi tekeminen
2. Ammattijärjestötoiminnan läheiseksi tekeminen

Ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi, miten toimijuutta voi vahvistaa. Näkökulmana on tuoda esille, miten ja miksi kansalaistoimintaankin linkittyvät toimenpiteet tukevat yksilöiden toimijuutta. Toisessa alaluvussa näkökulma siirtyy järjestöön itseensä organisaationa sekä siihen, miten ammattijärjestö voi siirtää toimintansa perusluonnetta enemmän kansalaistoiminnan suuntaan.

6.1. Jäsenen toimijuuden vahvistaminen – oman roolin hahmottaminen

Molempia kehittämiskohteita, yksilön näkökulman suuntaamista kohti yhteisöä sekä yksilön kokemusta omasta toimijuudestaan on mahdollista tarkastella sosiaalipedagogian kautta. Sosiaalipedagogiassa kasvatus keskittyy nimenomaan toimijuuden, osallisuuden ja osallistumisen vahvistamiseen sekä yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tukemiseen (Nivala & Ryyänen 2019, 28). Toimijuuden tukeminen edesauttaa jäsentä hah-

mottamaan oman roolinsa osana yhteisöä sekä luo valmiuksia osallistua ammattijärjestön vaikuttamistyöhön. Kehittämiskohteiden läpileikkaavana teemana on osallistumisen mahdollistaminen ja osallisuuden vahvistaminen.



KUVIO 44. Jäsenen toimijuuden tukeminen sosiaalipedagogisin keinoin.

Tuloksista ilmeni, että on paljon jäseniä, jotka tarkastelevat ammattijärjestön jäsenyyttä ensisijaisesti oman henkilökohtaisen hyödyn kautta. Toisaalta tuloksista nousi esille myös ryhmä, joka ei ollut varma, onko omalla ammattijärjestön jäsenyydellä merkitystä ammattijärjestön toiminnalle. Kumpikaan ryhmä ei vaikuta näkevän itsellään roolia osana ammattijärjestön työtä. Näin ollen on tärkeää yrittää kiinnittää näiden ryhmien huomio yksilötason lisäksi yhteisöön ja tukea jäsenten osallisuustajun kehittymistä.

Kun tuetaan yhteisöjä sekä yhteisöllisyyttä, mahdollistaa se sosiaalipedagogisen ajattelun mukaan yksilön yhteisöllisen puolen vahvistumista (Nivala & Ryyänen 2019, 28). Ensisijaista siis on, että ammattijärjestö keskittyy yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Yhteisöllisen puolen vahvistuminen edesauttaa yksilöiden näkökulmien laajentumista itsestä kohti laajempaa yhteisöä. Lisäksi yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tukeminen auttaa ihmisen toimijuuden kasvua. Samalla voi syntyä sosiaalista pääomaa, joka toimii sekä yksilöiden että ammattijärjestön voimavarana ja kiinnittää yksilöä vahvemmin yhteisöön.

Sosiaalipedagogiikassa yhteisön laadullisuus on tärkeää – siis se, että yhteisön jäsenillä on vastavuoroinen suhde. Samanaikaisesti sosiaalipedagogiikassa ei rajata yhteisöä vaan pohditaan laajemmin niitä paikkoja, joissa yhteenkuuluvuutta koetaan. Näin ollen yhteisö voi olla laaja ja sellainen, etteivät sen jäsenet välttämättä koskaan tapaa kaikkia muita jäseniä. Tällöin tunne yhteisöllisyydestä pohjautuu symboliselle perustalle sekä jaetuille ihanteille ja merkityksille. (Nivala & Ryyänen 2019, 129-131.) Akaavan Erityisalojen kaltaisessa katto-organisaatiossa, joka on vielä itsessään osa keskusjärjestöä sekä neuvottelujärjestöjä, on erilaisia yhteisöjä tarjolla jäsenille useita. Usein tämänkaltaiseen järjestörakenteeseen kuuluu keskustelu siitä, mihin jäsen itsensä identifioi ja ennen kaikkea mihin hänen pitäisi ensisijaisesti kokea kuuluvansa. Sosiaalipedagogisen ajattelun näkökulmasta keskeistä ei ole se, missä ammattijärjestökontekstin yhteisöissä jäsen tuntee eniten yhteenkuuluvuutta. Tärkeintä on, että ammattijärjestö pystyy tarjoamaan jokaiselle yksilölle hänelle itselleen parhaiten sopivan yhteisön ja kuulumisen kokemuksia. Kuulumisen kokemukset voivat myöhemmin laajentua muihinkin yhteisöihin, jolloin tilanteesta hyötyvät kaikki toimijat.

Mitä ammattijärjestö voi tehdä tukeakseen yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä? Koska yhteisöjä sekä niissä toimivia avainhenkilöitä on paljon, on kiinnitettävä huomioita yhteisöjen avainhenkilöiden kouluttamiseen: mitä yhteisöllisyys on, miten sitä voi tukea ja miksi sen tukeminen on tärkeää. Koulutuksessa tulee käydä läpi, miten tuetaan jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, synnytetään horisontaalisia verkostoja sekä luodaan osallistumisen mahdollisuuksia. Avainhenkilöinä toimivat järjestöjen työntekijät, aktiivit sekä henkilöstöedustajat. Näiden henkilöiden kouluttamisella mahdollistetaan se, että yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä tuetaan läpi organisaation. Se on tärkeää, sillä erilaisia yhteisöjä on niin paljon, ettei yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä voi tukea esimerkiksi vain katto-organisaatiosta käsin. Koulutus tulisi ottaa vuosittaiseksi osaksi uusien toimijoiden perehdytysprosessia. Lisäksi esimerkiksi kerran vuodessa voi järjestää toimijoiden yhteisen päivän, jossa teemaan syvennyttään ja jaetaan kokemuksia sekä havain- toja yhteisöllisyyden tukemisesta.

Keskeistä yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tukemisessa on jäsenten keskinäisten vuorovaikutussuhteiden tukeminen, dialogisuuden ja luottamuksen edistäminen. On tärkeää, että yhteiskunnallisessa liikkeessä sen jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tällöin muodostuu käsitys ”meistä” ja yhteisestä identiteetistä. Samanaikaisesti, jotta ihmiset voivat toimia kollektiivisesti, vaatii se luottamusta muihin yhteisön

jäseniin. Luottamusta ei voi luoda vaan se vaatii, että ihmiset ovat konkreettisesti tekemisissä toistensa kanssa, toisin sanoen vuorovaikutuksessa. (Ilmonen 1998, 16; Ilmonen 2000, 14.)

Vuorovaikutuksen synty edellyttää osallisuutta ja osallistumista. Osallistumisen kautta syntyy vuorovaikutussuhteita ja se voi vahvistaa ymmärrystä siitä, että toiminnassa tarvitaan muitakin ihmisiä, jotka tavoittelevat samaa asiaa. Osallisuuden edistäminen on ihmisen kasvun tukemista osana yhteisöä. Osallisuuden mahdollistamisesta puhuttaessa törmää usein siihen, että sitä täytyy ulkopuolelta erikseen luoda. Käytännössä tällaiseen pohdintaan sisältyy ajatus, että osallistumista ei voisi syntyä itsestään ilman ylhäältäpäin annettuja rakenteita. Riskinä on, että tällöin jätetään huomiotta ruohonjuuritason osallisuus ja osallistuminen. (Nivala & Rynänen 2013, 15, 26, 32.) Ammattijärjestön näkökulmasta ei ole tarpeen keksiä kaikkia osallistumismahdollisuuksia jäsenille valmiiksi, vaan olla ennen kaikkea avoin jäsenten omille aloitteille ja tavoille osallistua. Aineistonkeruussa haastatellut jäsenet nostivat esille, että ammattijärjestössä tulee olla selkeästi nimetty yhteyshenkilö, johon jäsen voi olla yhteydessä halutessaan osallistua mihin tahansa toimintaan tai vaikuttamiseen haluamallaan tavalla. Selkeästi nimetty yhteyshenkilö madaltaisi kynnystä lähteä yhteisön toimintaan mukaan.

Dialogia voidaan käyttää osallisuustajun herättämisessä ja muodostamisessa. Dialogisuus auttaa ihmisiä hahmottamaan itsensä osana ympäröivää maailmaa. (Ahlanen 2016, 206.) Jotta ammattijärjestö voi tukea jäsentensä välisiä vastavuoroisia vuorovaikutussuhteita, vaatii se, että järjestö huomioi toiminnassaan jo olemassa olevat jäsenten kohtaamispaikat. Vuorovaikutusta voi käydä sekä kasvokkain että digitaalisia ympäristöjä hyödyntäen. Molempia tapoja tarvitaan ja ne usein tukevat toinen toistaan. Ammattijärjestöt järjestävät erilaisia tapahtumia, koulutuksia sekä tilaisuuksia ympäri Suomen. Tällaiseen kenttätoimintaan on syytä panostaa jatkossakin ja keskittyä myös alueellisen toiminnan vahvistamiseen. Lisäksi on pohdittava digitaalisten osallistumismahdollisuuksien luomista vuorovaikutuksen tukemiseksi. Tällaisia voivat olla esimerkiksi vertaistuelliset keskustelualustat.

On huomioitava, että tapahtumat tai koulutukset eivät itsessään automaattisesti lisää vuorovaikutusta jäsenten kesken, mutta sen syntymistä voi tapahtumissa mahdollistaa. Vuorovaikutuksen lisääntyminen sekä osallisuuden ja osallistumisen tukeminen

voidaan mahdollistaa sillä, että järjestö ottaa läpileikkaavaksi periaatteeksi sen, että kaikki toiminta on perusluonteeltaan jossain määrin toiminnallista ja osallistavaa esimerkiksi luentomuotoisen toiminnan sijaan. Jotta toiminnan perusluonteen voi muuttaa tällaiseksi, vaatii se jälleen avainhenkilöiden eli työntekijöiden sekä aktiivien kouluttamista osallistavista menetelmistä ja niiden käytön tärkeydestä.

Osallisuuden edistämässä itsestään selvänä näkökulmana sosiaalipedagogisessa kontekstissa on sosiokulttuurinen innostaminen. Yhtenä soveltamismuotona ammattijärjestön toiminnassa voi pitää freireläisiä askelia, joissa ensin yhdessä jäsenten kanssa tutustutaan toimintaympäristöön, sen jälkeen analysoidaan tilannetta ja pohditaan, mitä vallitsevalle tilanteelle tulisi tehdä. Lopuksi määritellään yhdessä tavat, joilla tilanteessa lähdetään toimimaan. (Nivala & Ryyänen 2013, 34.) Askelia voi hyödyntää ammattijärjestön vaikuttamistoiminnassa. Esimerkiksi aktiivimallin kohdalla toimintaympäristön tutustumisessa kerrottaisiin jäsenille aktiivimallin synnystä ja vaikutuksista ja jäsenet kertoisivat ammattijärjestölle, mitä se heille tarkoittaa – näin vastavuoroisuus pysyy yllä. Sen jälkeen yhdessä jäsenten kanssa pohditaan, mitä asialle tulisi tehdä ja millä tavalla. Askelia voi toteuttaa niin kasvokkaisissa tilaisuuksissa kuin verkossa digitaalisia työkaluja hyödyntäen.

Aineistosta saadun tiedon perusteella toisena keskeisenä kehittämiskohteenä on jäsenten toimijuuden tukeminen. Kerätystä aineistosta nousi esille ryhmä, joka kertoi jättäneenä ammattijärjestötoimintaan osallistumisen muille, koska he kokivat, että heillä ei ole riittävästi tietotaitoa tai osaamista osallistuakseen vaikuttamistyöhön. Osaa vastaajista mietitytti myös se, onko omalla osallistumisella merkitystä lopputuloksen kannalta.

Sosiaalipedagogiikassa toimijuuteen kasvun tukemisessa ensisijaista on luoda mahdollisuuksia toimintaan sekä tukea yksilöitä toiminnan toteuttamisen tavoissa. Ihmisen usko omaan kykyihinsä sekä toimintamahdollisuuksiin perustuu yksilön kokemukseen mahdollisuuksista, riittävydestä, osaamisesta, voimavaroista sekä kyvystä toimia. Keskeistä on kokea tullessa nähdyksi ja kuulluksi, saada tunnustusta. Tällöin tuetaan sellaista osallistumista, jossa ihmisten osallistumisvalmiudet- ja halut kehittyvät. Osallistumisen mahdollistava toiminta voi saada yksilöissä aikaan osallisuuden kokemuksen lisäksi tunnetta omasta arvokkuudestaan sekä toimintakyvystään- ja

mahdollisuuksistaan. Parhaimmillaan nämä kehittävät ihmisen itsetuntoa, kyvykkyyden kokemusta sekä vastuuntuntoa tukien näin toimijuuden kasvua. (Nivala & Ryytänen 2013, 14-17, 33; Nivala & Ryytänen 2019, 95; Nyman 2015, 14.)

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että on mietittävä, millä eri tavoin jäsen voi osallistua ammattijärjestön toimintaan ja kuinka mahdollistetaan erilaisten yksilöiden osallistuminen toimintaan. On selvitettävä, mitkä osallistumisen tavat ovat jäsenille mielekkäitä – kuten tässä opinnäytetyössä on tehty. Kun mielekkäät osallistumisen muodot ovat tiedossa, tulee näitä osallistumisen tapoja tarjota. Aineistosta kävi ilmi, että jäsenet herättävät mielellään lähipiirissään keskustelua vaikutettavasta aiheesta, ottavat yhteyttä henkilöstöedustajaan tai liiton asiantuntijaa sekä jakavat valmiita sisältöjä sosiaalisessa mediassa. Esille tuotiin myös monia muita yksilöllisiä osallistumisen tapoja. Akavan Erityisalat voi saadun tiedon avulla monipuolistaa osallistumistarjontaansa jäsenistön suuntaan. Yksilöllisistä osallistumistavoista voi myös tehdä yhteisöllisiä: esimerkiksi mielipidekirjoitusta voi tehdä yhdessä muiden oman alan jäsenten kanssa tai hyödyntää jäsenen yhteydenoton kautta esille tullutta teemaa koko jäsenistön kanssa aiemmassa luvussa kuvattuja freireläisiä askelia käyttäen.

Haastatteluiden kautta saadussa aineistossa haastateltavat voivat esille osallistumismahdollisuuksien monipuolistamisen yhtenä keinona jäsenten osallistumiskynnyksen madaltamiseksi. Osallistumismahdollisuuksien monipuolistaminen on osa ihmisten näkemistä yksilöinä. Toimijuuden edistäminen onkin ihmisten kohtaamista ja kohtelua yksilöinä. Näin toimimalla yhteisö voi auttaa jäseniään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään yhdessä sovittujen tavoitteiden suunnassa (Nyman 2015, 19).

Omaan toimijuuteen liittyvien ajatusten lisäksi osallistumisen esteiksi nostettiin esille tietämättömyys osallistumismahdollisuuksista ja siitä, miten ammattijärjestön toimintaan pääsee mukaan. Toisaalta kaikilla ei ollut samoja mahdollisuuksia osallistua toimintaan, sillä vastauksissa nostettiin myös esille, kuinka pääkaupunkiseutukeskitynyttä ammattijärjestön toiminta on. Asiaa voi lähestyä osallistumisen esteiden purkamisen kautta, jolloin luodaan mahdollisuuksia toimintaan ja tuetaan näin jäsenten toimijuutta. Haastateltavat nostivat esille, että jo esimerkiksi matkakulujen tarjoaminen jäsenille voisi auttaa osallistumaan toimintaan. Aineistosta kävi myös ilmi, että yhtenä selkeänä osallistumisen esteenä on se, ettei osa jäsenistöstä tiedä, miten he voi-

vat osallistua. Selvää on, että osallistumisvaihtoehdoista on jatkossa viestittävä enemmän. Haastatteluaineisto vahvisti jo tiedossa olevaa käsitystä siitä, että viestintäkanavina sekä digitaaliset että painetut kanavat ovat jäsenten keskuudessa suosittuja yksilöstä riippuen. Näin ollen viestinnän monikanavaisuutta tulee pitää yllä.

Haastatteluaineistossa yksi haastateltavista nosti esille, kuinka hän kaipaisi osallistumisen tueksi jotakuta näyttämään esimerkkiä, jotta hän rohkenisi itsekin osallistua toimintaan. Mitä uudempi ja oudompi tilanne ihmiselle on sitä vahvemmin ihminen seuraa muiden ihmisten toimintaa. Kun tällaiseen tilanteeseen ilmestyy auktoriteetti, voi se tuntua ihmisistä huojentavalta. (Gjerstad 2015, 166.) Ammattijärjestö voi hyödyntää esimerkiksi aktiivijäseniä mentoreina rivijäsenille. Nostamalla esille jäseniä, jotka osallistuvat toimintaan, voi se luoda uskoa siihen, että minäkin voin osallistua. Tämän pohjalle voi luoda oman järjestökaveri-ohjelman, jossa toinen jäsen on toiselle jäsenelle yhteyshenkilö ja linkki ammattijärjestön toimintaan mukaan tulemiseksi. Aktiivien kannustaminen järjestökavereiksi voi tukea uusien jäsenten osallistumista toimintaan senkin takia, että aktiivijäsenten kyselyssä vastaajat kertoivat yhtenä syynä toimintaan mukaan lähtemiselle sen, että heitä oltiin kysytty mukaan toimintaan. Jos toinen jäsen pyytää toista mukaan, voi kynnys osallistua olla matalampi.

Haastateltavat nostivat myös esille, että vuorovaikutuksen lisääminen jäsenten keskuudessa madaltaisi kynnystä osallistua ammattijärjestön toimintaan, kun jäsenet oppisivat tuntemaan toisiaan. Vuorovaikutuksen lisäämisen mahdollisuuksia tuotiin esille yhteisöllisyyden tukemisessa. Kun toimintamuotojen perusluonne muutetaan toiminnallisiksi ja osallistaviksi, on toiminnassa hyvä ottaa huomioon eri ulottuvuuksia, kun halutaan tukea toimijuuden kasvua. Toiminnan tulisi olla sellaista, että yksilö hahmottaa oman subjektiutensa, kehittää kriittistä ajattelua sekä tunnistaa muutoksen mahdollisuuksia (Nivala & Ryyänen 2013, 34). Subjektiksi tulemisessa on osaluona tietoisuus itsestä, itsensä hahmottaminen suhteessa ympäröivään todellisuuteen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin sekä oma aktiivisuus (Nyman 2015, 11). Toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä valittaessa onkin pohdittava, että kyse ei ole ”vain” ryhmätyömenetelmistä vaan pidettävä kirkkaana mielessä, miksi halutaan käyttää toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä.

Kokemukseni mukaan esimerkiksi akvaariokeskustelu voi toimia kriittisen ajattelun kehittäjänä, tukea muiden ajatusten huomioimista suhteessa omiin ajatuksiin sekä

tuoda esille muutosten mahdollisuuksia. Akvaariomenetelmää voi toteuttaa sekä verkossa että kasvokkain – se on sovellettavissa monin eri tavoin. Menetelmän ydinajatuksena on, että ryhmästä osa keskustelee tietyistä aiheista ja muut seuraavat hiljaa. Lopulta osia vaihdetaan ja keskustelijat siirtyvät tarkkailijoiksi. Tarkkailijat pohtivat, mistä asioista ovat samaa mieltä keskustelijoiden kanssa ja mikä näkökulma jäi mahdollisesti esittämättä. Ennen akvaariokeskustelun aloitusta on tärkeää, että vetäjä käy menetelmän kulun läpi selkeästi sekä pitää alustuksen keskusteltavasta aiheesta. Osallistujille voi myös antaa rooleja, joiden kautta heidän tulee akvaariossa keskustella annetusta aiheesta.

Osa vastaajista koki, että heillä ei ole riittävästi tietotaitoa osallistuakseen toimintaan. Toimijuuden kasvuun kuuluu itsenäisen ja kriittisen ajattelukyvyn kehittyminen, jota sosiaalipedagogiikassa pyritään tukemaan (Nivala & Rynänen 2019, 29). Samalla jäsenten tietotaito eri asioista karttuu. Jotta ihminen ajattelisi kriittisesti, tulee hänen käsitellä tietoa laajasti. Kognitiivisen psykologian teorioiden mukaan yksilöillä on kaksi rinnakkaista tapaa käsitellä tietoa. Ensimmäinen on nimeltään systeemi yksi eli automaattinen ajattelu, joka perustuu intuitiiviseen tapaan käsitellä tietoa. Systeemi kahdessa tietoa käsitellään reflektiivisen pohdinnan sekä huolellisen analysoinnin kautta, eli systemaattisesti. (Honkanen 2016, 44.) Tällaiseen ajatteluun sosiaalipedagogiikassa pyritään.

Systemaattinen ajattelu edellyttää sitä, että ihmiset saadaan motivoitua käyttämään energiaa ajatustyöhön, sillä se vaatii yksilöiltä energiaa. Siksi ihmiset panostavat systemaattiseen ajatteluun ainoastaan sen verran kuin on tarpeen. Jotta ihmiset saisi pysähtymään ja ajattelemaan, tulee pyrkiä lisäämään ihmisten motivaatiota ajatteluprosessia kohtaan eli ihmisen tulisi kokea asia itselleen tärkeäksi. Lisäksi on otettava huomioon, että siinä tilanteessa ei ole keskittymistä häiritseviä tekijöitä ja jokaisella on riittävästi aikaa pohtimiseen. (Honkanen 2016, 46-47, 84-85.) Ammattijärjestön työntekijän tulisi suunnitella tilaisuuksien ja tapahtumien ohjelma niin, että aikataulussa on tilaa pohdinnalle ja keskusteluille mahdollisimman paljon.

Systemaattisen ajatteluprosessin liikkeellelähtöä auttaa se, että asiat muotoillaan niin, että ihmiset kykenet vastaanottamaan ja ymmärtämään sanotun asian (Honkanen 2016, 85). Jokaisen yksilön toiminnan lähtökohdat ovat yhteydessä inhimillisen ym-

määräyksen vahvuuksiin ja rajoitteisiin. (Alhanen 2016, 25.) Ammattijärjestöissä käsitellyt asiat liittyvät usein esimerkiksi lainsäädäntöön, jonka hahmottaminen ja yhteys omaan arjen elämään voi tuntua haastavalta. Mitä enemmän järjestö jaksaa nähdä vaijaa sen eteen, että asiat esitetään kansantajuisesti, sitä paremmat mahdollisuudet on saada jäsenet pohtimaan haluttua asiaa tarkemmin. Samalla kartutetaan jäsenten tietotaitoa ja parhaimmillaan kokemusta omasta toimijuudesta. Mitä esimerkiksi työelämän muutoshankeet tarkoittavat eri näkökulmista katsottuna? Millainen tulevaisuus voisi niin yhteisöillä kuin yksilöillä olla?

Jotta ihmisellä on motivaatiota pohdiskella asioita syvemmin, täytyy aiheen olla hänelle kiinnostava. Näin ollen ammattijärjestön on tärkeää tuntea jäsenensä sekä nostaa käsiteltävät asiat heidän mielenkiinnonkohteistaan. Tietoa jäsenten mielenkiinnonkohteista voi hankkia esimerkiksi kyselyiden avulla, sillä kerätyssä aineistossa kävi ilmi, että jäsenet vastaavat mielellään kyselyihin. Lisäksi on mahdollista hyödyntää jäsenyhteydenottoja sekä tilaisuuksia ja tapahtumia ja kerätä niistä ylös jäsenten mielenkiinnonkohteita. Se, että toiminta on jäsenistöstä kumpuavaa, toimii haastatteluaineiston perusteella myös kannustimena: kun jäsenillä on tunne, että vaikuttamisen tavoitteet ovat heistä lähtöisiä, kannustaa se osallistumaan vaikuttamistoimintaan.

6.2. Ammattijärjestö uudeksi liikkeeksi – tulevaisuuden valinnat vaakakupissa

Kerätyistä aineistosta nousi esille, että on paljon jäseniä, jotka eivät tunne ammattijärjestön toimintaa tai tiedä, mitä tavoitteita ammattijärjestöllä on. Lisäksi on joukko ihmisiä, jotka eivät tiedä, mitä ammattijärjestöt ovat saaneet aikaan ja myös pohtivat, ovatko ammattijärjestöt saaneet mitään aikaan. Nämä ajatukset voivat myös vaikuttaa jäsenen näkemyksiin omasta roolistaan osana ammattijärjestöjen työtä työelämän parantamisessa: jos ammattijärjestöt eivät näyttäytyä hyvän työelämän kehittäjinä, ei ihminen koe itsellään roolia toiminnassa, jota ei heidän mielestään ole. Samanaikaisesti tuloksista kävi ilmi, että osa ihmisistä ei olisi valmis tekemään mitään, vaikka kokisi vaikutettavan asian itselleen tärkeäksi, koska ammattijärjestöt sekä niiden toiminta tuntuvat etäisiltä.

Näihin kokonaisuuksiin lähden hakemaan kehittämisehdotuksia peilaamalla toimintaa sosiaalipedagogiikkaan sekä uusiin liikkeisiin, joissa näkyvät kansalaistoiminnan piirteet: mitä ammattijärjestöillä on opittavaa neljännen sektorin toiminnasta ja voiko

ammattijärjestöllä olla mahdollisuuksia löytää itsestään ehkä kadoksissa ollut kansalaisliikkeen puoli sosiaalipedagogiikkaa hyödyntäen.

Tietämättömyys ammattijärjestön toiminnasta, tavoitteista sekä saavutuksista tuli esille jäsenistöstä kerätystä aineistosta. Tietämättömyys liittyy myös siihen, kuinka läheiseltä jokin organisaatio tuntuu: tuntemattomaan toimintaan on mahdotonta luoda sidettä. Lisäksi kynnys osallistua toimintaan on korkea. Ammattijärjestötoiminnalle on tyypillistä, että pyritään vaikuttamaan useaan asiaan samanaikaisesti, jolloin jäsen voi olla vaikeaa saada selville, mitä ammattijärjestö itse asiassa tekee. Useaan asiaan vaikuttaminen on vielä luonnollisempaa sellaiselle edunvalvontajärjestölle, joka koostuu useista eri järjestöistä. Tällöin kattojärjestön on vaikutettava entistä enemmän useisiin kohteisiin yhtä aikaa.

Neljännän sektorin toimijoita pidetään yhden asian liikkeinä ja sen takia lähempänä ihmisten arkea olevina toimijoina. Samanaikaisesti neljännen sektorin toimintaan liittyy vahvasti identiteetti liikkeen ominaisuus, jonka syntyä helpottaa se, että keskitytään vaikuttamisessa rajattuun teemaan. (Rasimus 2006, 65-66.) Kerätystä aineistosta nousi esille, kuinka jäsenten kynnystä osallistua toimintaan edesauttaisi se, jos olisi selkeästi rajattu vaikuttamisen kohde eli yhteen asiaan vaikuttaminen. Tämä varmasti myös selkeyttäisi jäsenille ammattijärjestöjen toimintaa, tavoitteita sekä saavutuksia. Ammattijärjestön tulisi harkita, millaisia rajoituksia se tekee vaikuttamistoiminnan suhteen.

Selvää on, että ammattijärjestö ei pysty rajaamaan vaikuttamistaan täysin vain yhteen asiaan. Kuitenkin yksi tapa vaikuttaa asiaan on kehystäminen. Kehystämällä voi kiinnittää ihmisten huomion tiettyyn asiaan ja sen tärkeyteen. Samalla edistetään haluttua ongelmanmäärittystä, syy-seuraussuhteita ja toimintasuosituksia. Kyse on siitä, miten sanomansa muotoilee. Kehystämisen vaikutus perustuu automaattisen, nopean ajatteluprosessin käynnistymiseen. Viestin kehyksenä voi toimia näkökulma, yksittäinen tärkeä asia tai laajempi viitekehys. (Karvonen 2000, 82; Honkanen 2016, 85, 229.) Tärkeää on, että viesti välitetään sellaisella tavalla, että se vastaa jäsenten arvomaailmaa ja maailmankuvaa eli heidän omaa tulkintakehystään. Tässä onnistuakseen järjestön on tunnettava oma jäsenistönsä hyvin.

Tulkintakehymyksen avulla ihmiset katsovat tulevaan ja tekevät valintoja. Käytännössä se määrittää, miten ihminen suhtautuu asioihin. Yhteiskunnallisessa liikkeessä jäsenyyden sekä osallistumisen edellytyksenä on, että yksilöiden tulkintakehymykset vastaavat järjestön kollektiivista tulkintakehymystä. Toisin sanoen eri kehymyksiä tulee yhteensovittaa. Ongelmissa ovat erityisesti sellaiset järjestöt, joiden tulkintakehymykset ovat vuosien takaa ja sisältävät sellaisia maailmankatsomuksellisia tai kulttuurisia elementtejä, joilla ei ole tänä päivänä kosketuspintaa jäsenten tulkintakehymysten kanssa. (Siisiäinen 2010, 29-30; Rasimus 2006, 166; Siisiäinen & Kankainen 2009, 124; Benford & Snow 2000, 619-621.) Osittaisia viitteitä tulkintakehymysten yhteensopimattomuudesta tuli kerätystä aineistosta. Osa vastaajista ilmaisi uskon puutetta siihen, että ammattijärjestöillä olisi nykypäivänä asemaa työelämän kehittämisessä. Lisäksi osa vastaajista nosti esille, kuinka ammattijärjestöjen tavat osallistua vaikuttamistyöhön eivät ole tätä päivää (työtaistelut tai mielenilmaukset). Sen takia esimerkiksi osallistumistapojen monipuolistaminen edesauttaa myös tulkintakehymysten yhteensovittamista.

Kehymyamisellä on kolme ulottuvuutta: diagnostinen, prognostinen ja motivoiva kehymyminen. Diagnostisella kehymyamisellä määritellään jokin tietty asia ongelmaksi sekä analysoidaan tilanteeseen johtaneita syitä ja asiasta vastuussa olevia tahoja. Prognostisella kehymyamisellä kerrotaan, miten havaittu ongelma voidaan ratkaista. Motivoivalla kehymyamisellä viimeistellään jäsenten mobilisointi: se kertoo perusteet sekä kannusteet kollektiiviselle toiminnalle ja muuttaa yhteisen ymmärryksen konkreettiseksi toiminnaksi. (Benford & Snow 2000, 615-617.) Erityisen tärkeää ammattijärjestön näkökulmasta on onnistua diagnostisessa kehymyamisessä, jotta jäsenille on selvää, mihin pyritään vaikuttamaan ja miksi. Se on samalla myös haastavaa, koska niin sanottujen syyllisten tai vastuullisten nimeäminen voi olla laajemmissa työelämän vaikuttamisen kohteissa hankalaa.

Kehymyamisessä voi hyödyntää positiivisten mielikuvien assosiointia, ennako-odotusten asettamista sekä tarinoita. Erityisesti tarinoiden kertominen vaikuttaa ihmisten ajatteluprosesseihin ja syy-seuraussuhteet saadaan hyvin näkyviksi. (Honkanen 2016, 366-367.) Ennako-odotuksia sekä positiivisia mielikuvia ammattijärjestö voi liittää kehymyksiensä toimintasuosituksiin – kun valitaan toimia tietyllä tavalla, odotettavissa on laajemmalle joukolle jotain hyvää.

Kun ammattiyhdistysliike on tuonut esille asioiden eri puolia ja reagoinut joihinkin muutoksiin kielteisesti, on liikettä kuvattu ei-liikkeeksi. Olen törmännyt ajatuksiin, jossa ammattiyhdistysliikettä pidetäänkin negatiivisiin asioihin keskittyvänä liikkeenä. Sen seurauksena ammattijärjestöjen sisällä on käyty keskustelua siitä, kuinka aina ei voi sanoa ”ei” tai viestiä negatiivisella kärjellä. Toisin sanoen ammattiyhdistysliikkeen sisältä voi kummuta tarve muuttaa kollektiivista kehystä. Kuitenkin kansalais-toimintaan ja kasvatustyöhön liittyy sosiaalipedagogisista lähtökohdista katsottuna vaikutettavien asioiden eri puolien esiin tuominen. Se on luonnollinen osa yhteiskunnallisen liikkeen toimintaa. Jos ammattijärjestö valitsisi toimia myös kansalaisia kasvattavana organisaationa, olisi tärkeää tuoda eri asioiden negatiiviset vaikutukset esille. Voisiko ei-liikkeeksi sanomiseen suhtautua niin, että se onkin tarpeellista ja merkityksellistä?

Viimeinen keskeinen asia, jolla ammattijärjestö voi sekä lisätä jäsentensä tietoisuutta järjestön toiminnasta että toisaalta tuoda sitä lähemmäksi jäsentä, on tiedon jakaminen ja toiminnan läpinäkyvyys, jossa neljännen sektorin toimijoita pidetään onnistuneina. Neljännen sektorin toimijoille on ominaista jakaminen ja avoimuus (Mäenpää ym. 2017, 254). Ammattijärjestöjen kontekstissa avoimuus ja sen edistäminen ovat kiinnostavia kokonaisuuksia. Esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa neuvottelukulttuuriin kuuluu olennaisesti luottamuksellisuus, jolloin kesken neuvotteluiden ei tiedoteta ”kenttää” eli jäseniä keskeneräisistä asioista. Tämä ei luonnollisestikaan ole avointa ja se aiheuttaa osassa jäsenistöä kritiikkiä. Tulevaisuudessa ammattijärjestön on syytä pohtia, miten ja missä asioissa se voisi lisätä oman toimintansa läpinäkyvyyttä ja avoimuutta.

Yksi keino avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisäämisessä on vuorovaikutuksen lisääminen jäsenten kanssa ottamalla jäsenet vahvemmin mukaan toimintaan. Esimerkiksi Yeungin & Nylundin (2005, 28-29) esille nostama virtuaalivapaaehtoisuus taustatyöhön osallistumisen muotona voi lisätä jäsenten kokemusta toiminnan avoimuudesta. Tällöin ammattijärjestön jäsenet osallistuisivat vaikuttamistoimintaan esimerkiksi kertomalla virtuaalisella alustalla omia kokemuksiaan vaikutettavasta asiasta. Se voi olla yksi soveltamisen muoto freirelaisistä askelista, jossa yhdessä jäsenten kanssa myös päätetään, mitkä ovat vaikuttamisen tavat. Jäsenistöstä kerätyn aineiston perusteella jäsenissä on halua kertoa omista kokemuksistaan ja samalla oppia itse lisää vaikutettavista asioista.

Toisena keskeisenä kehittämiskohteena tuli esille ammattijärjestötoiminnan läheiseksi tekeminen, joka liittyy myös edellä kuvattuun ammattijärjestön työn näkyväksi tekemiseen. Kerätyssä aineistossa nousi esille, että ammattijärjestö näyttäytyi joillekin vastaajille kaukaisena toimijana, jolloin halua osallistua järjestön toimintaan ei ollut.

Pidän ensisijaisena keinona ammattijärjestön läheiseksi tekemisessä ammattijärjestön kansalaistoiminnallisen luonteen vahvistamista, jolloin hyödynnetään sosiaalipedagogista työtettä. Mielestäni ammattijärjestöjen hybridisoituminen on osaltaan vaikuttanut siihen, että ammattijärjestö koetaan etäiseksi eikä sen tavoitteita tai toimintaa tunneta. Hybridille järjestölle on haasteena markkinalogiikan sekä jäsenistön tarpeiden yhdistäminen. Lisäksi oman haasteensa tuo yhdistysdemokratian ja johtamisvaltaisuuden sekä työntekijävetoisen toiminnan yhteensopivuus. Myös jäsenten välisen solidaarisuuden ja luottamuksen kehittäminen on ongelmallista markkinavälitteisessä järjestötoiminnassa. Mitä enemmän institutionalisoidaan, sitä kauemmas yksilö menee solidaarisuudesta ja yhteisöllisyydestä. (Siisiäinen & Kankainen 2009, 122; Seligman 2000, 50.)

Ammattijärjestöllä on mahdollisuus vahvistaa kansalaistoimintaansa, jos se niin haluaa. Sitä voi pitää strategisena valintana. On syytä miettiä, miten ammattijärjestö voisi tasapainotella toisaalta kansalaistoiminnan, että palvelujen tuottamisen kanssa. Ne eivät sulje toisiaan pois, mutta molemmat vievät resursseja, jolloin joudutaan myös priorisoimaan toimintaa. Strategiatyön voi aloittaa pohtimalla sitä, mitä kansalaistoiminnan vahvistamisella halutaan saavuttaa ja millaista kansalaistoimintaa ammattijärjestössä on. Sosiaalipedagogisen työtteen vahvistamisessa on syytä käydä läpi sosiaalipedagogian kolme eri suuntausta sekä pohtia, mikä niistä tai mitkä yhdistelmät sopisivat ammattijärjestön toimintaan parhaiten. Koen, että sekä kriittis-emansipatorinen suuntaus että hermeneuttinen suuntaus soveltuvat ammattijärjestötyöhön. Tällöin toiminnassa yhdistyvät rinnalla kulkeminen, jäsenistön kanssa vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa olemisen tärkeys sekä toimijuuden tukeminen (Nivala & Rynänen 2019, 71-75). Hyödyntämällä molempia suuntauksia ammattijärjestö antaa omille toimijoilleen mahdollisuuden toteuttaa sosiaalipedagogista työtettä omista vahvuuksistaan käsin, mutta samanaikaisesti kaikki työ tukee kansalaistoiminnan piirteiden vahvistumista.

Toiminnan perusluonteen lisäksi strategiatyössä on pohdittava järjestön sisäisiä valta-asetelmia, kun halutaan tehdä toimintaa jäsenille läheisemmäksi. Kun yhteiskunnalliset liikkeet muuttuvat joukkoliikkeiksi, edellyttää se niiltä organisaation muodostumista. Organisaation muodostumisesta seuraa niin työnjakoa kuin vallanjakoa, edustuksellista järjestödemokratiaa. Järjestön valta-asetemat määrittävät keskeisesti yksilön toimijuuden mahdollisuuksia ja sitä, kuinka läheisenä tai kaukaisena järjestö näyttäytyy. Hyvin usein järjestöissä valta keskittyy väijäämättä pienelle joukolle, joka lopulta voi tehdä itsestään korvaamattoman asiantuntijuutensa sekä työnjaollisen asemansa takia. Sen seurauksena rivijäsenten vaikutusmahdollisuudet kapenevat. Kun katsotaan toimijuuden vahvistamista yhteisöllisestä näkökulmasta, tulee kiinnittää huomionsa itse järjestöön, joka yhteisönä tarjoaa toimintamahdollisuuksia. On pohdittava, miten organisaation rakenteet, ideologiat, toiminta-ajatus tai kulttuuri vaikuttavat yksilöiden toimijuuteen ja samalla järjestön läheiseksi kokemiseen. (Siisiäinen 2010, 26; Nyman 2015, 12-13; Harju 2010, 174.)

Yksi syy sille, miksi neljännen sektorin toimijat ovat nousseet perinteisten yhteiskunnallisten liikkeiden rinnalle tai jopa ohi suosiossa on, että neljännen sektorin toimijoille tyypillistä on hierarkioiden välttäminen (Mäenpää ym. 2017, 254). Hierarkioiden sijaan on tärkeää luoda horisontaalisia verkostoja, jotka lisäävät sosiaalisen pääoman syntyä yhteisössä ja edesauttavat järjestön läheiseksi tekemistä (Kaunismaa 2000, 122-123). Haastatteluaineistossa nousi esille, että jäsenten osallistumiskynnystä vaikuttamistoimintaan madaltaisi se, että rivijäseniltä kysyttäisiin useammin mielipidettä eri asioista. Tällöin syntyisi tunne siitä, että jokainen yksilö voi vaikuttaa pienen joukon sijaan.

Ammattijärjestö voi ottaa oppia neljännen sektorin toimijoilta ja kehittää edustuksellisen vaikuttamisen rinnalle laajemman joukon osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, jotka eivät vaadi pitkää sitoutumista. Akavan Erityisalat arvioi edellisen strategiaproessin jälkeen neuvottelu- ja toimikuntaorganisaatiotaan. Tällöin todettiin, että edustuksellisuuteen perustuvat eri sektorien aktiivien ryhmät tarvitaan jatkossakin, jotta esimerkiksi työehtosopimusten neuvottelutuloksia voidaan hyväksyä. Ammattijärjestöjen kaltaisissa organisaatioissa edustuksellisia ryhmiä varmasti tarvitaan. Myös ammattijärjestöjen aikaansaama henkilöstöedustusjärjestelmä perustuu edustuksellisuuteen. Edustuksellisuuden rinnalle on mahdollista kehittää rivijäsenille osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, kuten edellisessä alaluvussa on esitetty.

Jo olemassa olevien tapahtumien ja tilaisuuksien perusluonteen muuttaminen osallistaviksi ja toiminnallisiksi voi toimia rivijäsenten osallistumismahdollisuuksien parantajana. On hyvä muistaa, että osallistuminen on eri tavoin mukana olemista yhteisön elämässä ja toiminnassa, jolloin syntyy yhteiselämistä rinnakkaisolon sijaan (Nivala & Ryyänen 2013, 32).

7. YHTEENVETO

Tarve tämän opinnäytetyön tekemiselle lähti siitä, että ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärät ovat laskussa siitä huolimatta, että ammattijärjestöissä tehdään paljon työtä järjestäytymisasteen nostamiseksi. Samalla, kun järjestäytymisastetta yritetään nostaa, käydään ammattijärjestöjen sisällä keskustelua siitä, miksi jäsenet eivät osallistu ammattijärjestön vaikuttamistyöhön. Järjestäytymistä ja jäsenten aktivoimista voi lähestyä monista eri näkökulmista, ja tässä opinnäytetyössä haluan nostaa keskusteluun ammattijärjestökentässä mielestäni sivuun jääneen näkökulman, kansalaistoiminnan vahvistamisen. Opinnäytetyössäni tarkastelen järjestäytymisen edistämistä ja jäsenten aktivointia sosiaalipedagogisen kansalaistoiminnan hyödyntämisen kautta. Opinnäytetyöni taustalla on ajatus siitä, että ammattijärjestöt eivät hyödynnä sosiaalipedagogiikkaa toiminnassaan kuten aiemmin ja toisaalta oletan, että mikäli ammattijärjestöt ottaisivat vahvemmin sosiaalipedagogisen työotteen käyttöönsä, se voisi saada järjestöt uudestaan menestymään. Ammattijärjestöt ovat kokemuksen mukaan liikkuneet kauemmas kolmannen sektorin toiminnasta ja pohdin sen vaikutuksia niin järjestäytymiseen kuin jäsenten aktiivisuuteen.

Opinnäytetyön ensimmäisenä pääkysymyksenä on, millaisena ammattijärjestön jäsenet näkevät oman roolinsa osana ammattijärjestöä ja sen tekemää vaikuttamistyötä? Lähdin selvittämään asiaa kahden näkökulman kautta: mikä merkitys jäsenten mielestä omalla jäsenyydellä sekä osallistumisella on vai onko sillä heidän mielestään merkitystä ammattijärjestön ja sen tekemän työn kannalta.

Kerätyn aineiston perusteella on olemassa joukko jäseniä, jotka kokevat olevansa kasvattamassa jäsenyydellään joukkovoimaa sekä jäsenmaksullaan tukevat toimintaa. Näin ollen osa jäsenistä kokee, että heillä on jonkinlainen rooli ammattijärjestön toi-

minnassa. Toisaalta osa jäsenistä ei nähnyt itsellään varsinaista roolia ammattijärjestön toiminnassa vaan piti omaa jäsenyyttään ennen kaikkea turvana itselleen. Samanaikaisesti oli jäseniä, jotka eivät nähneet jäsenyydellään mitään merkitystä ammattijärjestön toiminnan kannalta – he eivät tuntuneet näkevän itsellään roolia lähes ollenkaan. Passiivisen jäsenenä olemisen lisäksi aineistosta kävi ilmi, että jäsenissä on niitä, jotka näkevät, että heidän omalla osallistumisellaan vaikuttamistyöhön on merkitystä ammattijärjestön toiminnan kannalta. Kuitenkin oli myös joukko, joka koki, että heidän jäsenyydellään tai osallistumisellaan ei ole kokonaisuuden kannalta väliä. Osa jopa ajatteli, että vaikuttamistyön voi kokonaan ulkoistaa joko ammattijärjestön työntekijöille tai muille jäsenille.

Opinnäytetyössä kerätyn aineiston perusteella voi todeta, että jäsenistö tuntuu elävän ”välitulassa”. Välitulalla tarkoitan sitä, että on olemassa iso joukko jäseniä, jotka näkevät ainakin jollain tasolla oman merkityksensä ammattijärjestön toiminnassa. Toisaalta on myös suuri joukko heitä, jotka epäröivät omaa rooliaan ja sen merkitystä osana yhteisöä. Aineisto antaa viitteitä siitä, että jäsenistöä ei ole herätelty heidän olemassaolonsa tärkeydestä tai innostettu toimintaan mukaan tavalla, joka olisi puhutellut juuri heitä. Vaikuttaa siltä, että ammattijärjestö ei ole hyödyntänyt sosiaalipedagogiikkaa toiminnassaan vaan muuntunut enemmän hybridin organisaation suuntaan, jolloin toiminnan perusluonne muuttuu enemmän ylhäältä alaspäin- toiminnaksi kuin yhdessä tekemiseksi. Ylhäältä alaspäin- toiminta ei tue sosiaalisen pääoman syntyä, joka on edellytys sille, että jäsenet näkisivät ja kokisivat oman roolinsa osana yhteisöä tärkeäksi.

Opinnäytetyön toisena pääkysymyksenä on, mikä merkitys kansalaistoiminnalla on edunvalvontajärjestössä? Vastaukseni kysymykseeni on, että sosiaalipedagogiseen työotteeseen perustuva kansalaistoiminta voi mahdollistaa niin ammattijärjestön perustehtävän toteutumisen kuin järjestäytymisasteen noston. Sosiaalipedagoginen kansalaiskasvatus mahdollistaa jäsenen toimijuuden tukemisen ja samalla ymmärryksen lisäämisen omasta roolistaan osana yhteisöä. Kun ymmärrys roolistaan osana yhteisöä kasvaa, nousee samalla sitoutumisen aste yhteisöön, jolloin esimerkiksi eroherkkyys järjestöstä vähenee. Lisäksi osallisuus ja osallistuminen kansalaistoimintaan lisäävät ihmisten tietoisuutta ja innostavat ihmisiä vaatimaan oikeuksiaan sekä vaikuttamaan

vallassa oleviin käytäntöihin (Yeung & Nylund 2005, 19). Ihmisten tietoisuuden lisääntyminen voi myös näkyä haluna liittyä ammattijärjestöön sekä kannustaa muita liittymään jäseniksi.

Kansalaistoiminnan vahvistaminen auttaa ammattijärjestön tavoitteiden ja työn selkeyttämisessä sekä ammattijärjestötoiminnan läheiseksi tekemisessä. Sosiaalipedagogiikan hyödyntäminen voi tehdä ammattijärjestön toiminnasta vaikuttavampaa, koska tällöin järjestöllä on vastavuoroisempi suhde jäsenistönsä ja jäsentensä aito tuki yhdessä suunniteltujen toimintojen takana, jolloin myös edunvalvontatyö on uskottavaa. Sosiaalipedagoginen työote voi myös saada ammattijärjestölle resursseja käyttöön uudella tavalla, sillä kerätystä aineistosta kävi ilmi, että vain viisi prosenttia vastaajista ei olisi valmis tekemään mitään, jos he kokevat vaikutettavan asian itselleen tärkeäksi.

Alla olevaan kuvioon olen koonnut pääkohtia edellisessä luvussa esille tuoduista keinoista vahvistaa sosiaalipedagogista kansalaistoimintaa sekä sen avulla jäsenten toimijuutta.



KUVIO 45. Strateginen valinta – kansalaistoiminnan vahvistaminen ja jäsenen toimijuuden tukeminen järjestön kehittämisen näkökulmasta

Kansalaistoiminnassa ihmiset oppivat vastavuoroisuutta. Lisäksi kansalaistoiminta mahdollistaa ihmisille käsityksen luomisen siitä, että yhteiskunnallisiin asioihin voidaan vaikuttaa. Se auttaa näkemään, että yhteiskunta koostuu meistä kaikista eikä vieraista joukoista. Voi sanoa, että kansalaistoiminnalla on kansalaisia kasvattavan ulottuvuuden lisäksi tärkeä osa demokraattisessa järjestelmässä. Järjestöpääoma voi tuottaa yhteiskuntatason luottamusta. (Kaunismaa 2000, 120; Siisiäinen 2000, 145.) Haastan ajattelemaan, että jos ammattiyhdistysliike hylkäisi lopullisesti järjestöllisen puolensa ja ottaisi entistä enemmän toimintamuotoja muilta sektoreilta, sillä olisi ammattijärjestöjen oman toiminnan lisäksi myös yhteiskunnallista merkitystä demokration toteutumisen kannalta. Ammattijärjestöt ovat järjestösektorilla suuria toimijoita, jotka voivat edesauttaa ihmisten kasvua yhteiskunnalliseen toimijuuteen.

On kuitenkin sanottava, että hybridius ei aina tuota ristiriitoja ja ammattijärjestölläkin on syynsä sille, että niiden toimintaan on otettu vaikutteita muiltakin kuin kolmannen sektorin toimijoilta. Erilaiset toiminnan logiikat voivat tukea toisiaan organisaation tarkoituksen toteuttamisessa. Tärkeää kuitenkin on, että toiminta pohjaa pääasiassa kolmannelle sektorille tyypillisiin logiikkoihin, joita ovat esimerkiksi sen yleishyödyllinen tehtävä ja yhteisöllisyyteen sekä vuorovaikutteisuuteen pohjautuva toiminta, jota voi parhaimmillaan luonnehtia sosiaalipedagogiseksi toiminnaksi. Hybridisaation keskellä ymmärrys eri sektoreiden ominaisuuksista ja merkityksistä korostuu. Siksi on tärkeää, että kolmannen sektorin toimijat pohtivat itse omia toimintaperiaatteitaan, tavoitteitaan ja arvojaan. (Ruusuvirta 2019, 63-65.) Tällaista pohdintaa haluan opinnäytetyössäni nostaa esille: mihin saakka ammattijärjestön hybridisoituminen on tarkoituksenmukaista ja mitä seurauksia sillä voi olla. Toisaalta haluan kiinnittää lukijan huomion jo aiemmin todettuun sosiaalipedagogisen kansalaistoiminnan vahvuuteen järjestön toiminnassa – mitkä olisivat ne kolmannen sektorin toimintalogiikat, joista ammattijärjestön kannattaa pitää kiinni jatkossa ja mitä tulisi vahvistaa.

Koen, että opinnäytetyö onnistui vastaamaan sen pääkysymyksiin sekä tuottamaan uutta tietoa ammattijärjestön jäsenistä sekä kansalaistoiminnan merkityksestä edunvalvontajärjestössä. Sen tulokset ovat hyödynnettävissä niin ammattijärjestöjen kehittämistyössä kuin muiden edunvalvontajärjestöjen kehittämistyön tukena. Uskon, että myös muut järjestötoimijat saavat opinnäytetyöstä ideoita siihen, kuinka yksilöiden yhteiskunnallista toimijuutta ja tunnetta omasta vaikuttavuudestaan osana laajempaa

kokonaisuutta voidaan vahvistaa. Lisäksi toivon opinnäytetyöni herättävän laajemminkin järjestökentässä pohdintaa siitä, kuinka kauaksi järjestö voi liikkua kolmannen sektorin toimintalogiikoista ja millaisia seurauksia sillä voi olla.

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää, mitä se vaatii järjestöltä, jos se päättää alkaa muuttaa toimintansa perusluonnetta takaisin kohti vahvempaa kansalaistoimintaa. Jatkotutkimuksena voisi myös selvittää, miten järjestöissä töissä olevat suhtautuisivat kansalaistoiminnan vahvistamiseen. Olisi myös kiinnostavaa tutkia, millaisia kehyksiä ammattijärjestöt nykyisin luovat ja käyttävät.

LÄHTEET

Ahtiainen, Lasse 2019. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki. Viitattu 8.2.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161433>

Alhanen, Kai 2016. Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus.

Gjerstad, Eevastiina 2015. Näin vaikutat. Vaikuttamisen psykologia arjessa ja työssä. Jyväskylä: Docendo.

Harju, Aaro 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 58-80.

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

Helander, Mika & Nylund, Mats 2012. Johdanto: Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Teoksessa Mika Helander ja Mats Nylund (toim.) Palkka työstä. Ay- liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Helander, Mika 2012. Johtajavetoisesti ja edustuksellisesti globaaliin aikaan. Teoksessa Mika Helander ja Mats Nylund (toim.) Palkka työstä. Ay- liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy, 225-248.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Honkanen, Henry 2016. Vaikuttamisen psykologia. Mielen muuttamisen tiede ja taito. Helsinki: Arena-Innovation Oy.

Hämäläinen, Juha 2018. Sosiaalipedagogiikka idealistisen sosialismin kasvatus- ja sivistysoppina. Koulu ja menneisyys. Suomen kasvatuksen ja historian vuosikirja 2018, vol 56: 95-124.

Ilmonen, Kaj & Jokivuori, Pertti 1998. ”Kypsän” vaiheen liike jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Suomalaisen ay-liikkeen sisäinen jakautuminen 1990-luvulla. Teoksessa Kaj Ilmonen ja Martti Siisiäinen (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino, 137-164.

Ilmonen, Kaj 1998. Uudet ja vanhat yhteiskunnalliset liikkeet. Teoksessa Kaj Ilmonen ja Martti Siisiäinen (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino, 15-42.

Ilmonen, Kaj 2000. Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 9-38.

Juntumaa, Inari 2012. Ammattiyhdistysjäsenien arvot ja turvallisuus ylikansallisessa kilpailumaailmassa. Teoksessa Mika Helander ja Mats Nylund (toim.) Palkka työstä. Ay- liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy, 203-224.

Karvonen, Erkki 2000. Tulkintakehys (frame) ja kehystäminen. Media & Viestintä, 23(2). Viitattu 12.4.2020. <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/61529>

Kaunismaa, Pekka 2000. Yhdistyselämä ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 119-143.

Kettunen, Pauli 1998. Miksi toista työmarkkinaosapuolta kutsutaan liikkeeksi? Teoksessa Kaj Ilmonen ja Martti Siisiäinen (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino, 101-136.

Kevätsalo, Kimmo 2005. Yhdestoista hetki. Uuden vuosituhannen ay-liike paikallistasolla. Jyväskylä: Käyttötieto Oy.

Kotkavirta, Jussi 2000. Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 55-68.

Kovalainen, Anne ja Österberg Johanna 2000. Sosiaalinen pääoma, luottamus ja julkisen sektorin restrukturaatio. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 69-92.

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.

Kuula, Tarja 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laitinen, Hanna 2018. Nuorten, valtion vai markkinoiden asialla? Nuorisojärjestöjen hybridit toimintalogiikat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Melin, Harri 2012. Pystyykö ammattiyhdistysliike uudistumaan? Teoksessa Mika Helander ja Mats Nylund (toim.) Palkka työstä. Ay- liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy, 15-34.

Miettinen, Marjo 2020. Luottamusosaaminen. Yhteisöosaaminen suomalaisen luottamusmiehen pääomana. Tampere: Tampereen yliopisto.

Mäenpää, Pasi, Faehnle, Maija & Schulman, Harry 2017. Kaupunkiaktivismi, jakamistalous ja neljäs sektori. Teoksessa Bäcklund P., Häkli J. & Schulman H. (toim.) 2017. Kansalaiset kaupunkia kehittämässä. Tampere: Tampere University Press, 239-259.

Nivala, Elina 2006. Kunnan kansalainen yhteiskunnan kasvatuksellisenä ihanteena. Teoksessa Leena Kurki ja Elina Nivala (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampere University Press, 25-103.

Nivala, Elina ja Ryyänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakausikirja, vuosikirja 2013, vol 14: 9-41.

Nivala, Elina ja Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nyman, Tarja 2015. Toimijuuden vahvistaminen ja johtaminen järjestötyössä. Teoksessa Satu Riikonen ja Tarja Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Painter & Paxton 2014. Checkbooks in the Heartland: Change over Time in Voluntary Association Membership. Sociological Forum vol 29, issue 2, 408-428.

Pekkarinen, Elina & Myllyniemi, Sami 2018. Vaikutusvaltaa Euroopan laidalla. Nuorisobarometri 2018. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, opetus- ja kulttuuriministeriö.

Puuronen, Jorma 1998. Työväenliikkeen organisoituminen lappilaisessa kylässä. Korpikommunismien uudet tukinnat? Teoksessa Kaj Ilmonen ja Martti Siisiäinen (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino, 79-100.

Rasmus, Ari 2006. Uudet liikkeet. Radikaali kansalaisaktivismi 1990-luvun Suomessa. Tampere: Tampere University Press.

Ruusuvirta, Minna (2019). Lektio: Does sector matter?: Plural characteristics and logics in third sector festival organisations. Kulttuuripolitiikan tutkimuksen vuosikirja, 4 (1), 62-65. Viitattu 13.4.2020. <https://journal.fi/kultpol/article/view/83624>

Seligman, Adam 2000. Luottamuksen ongelma. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 39-54.

Siisiäinen, Martti 2000. Järjestöllinen pääoma Suomessa. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 144-169.

Siisiäinen, Martti ja Kankainen, Tomi 2009. Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuudennäkymät Suomessa. Teoksessa Kankainen, Tomi & Pessala, Heli & Siisiäinen, Martti & Stranius, Leo & Wass, Hanna & Wilhelmsson, Niklas (toim.). Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Helsinki: Oikeusministeriö, 139-163.

Siisiäinen, Martti 2010. Osallistumisen ongelma. Kansalaisyhteiskunta, 1 (1), 8-40.

Snow, David A. & Benford, Robert 2000. Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. Annual Review of Sociology vol 26, 611-639.

Stranius, Leo 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Helsinki: Kansalaisareena. Viitattu 22.3.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty%C3%B6n-tekeminen-Suomessa-2018-Stranius.pdf>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019. Erityisten henkilötietoryhmien käsittely. Viitattu 24.3.2020. <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>

Tolonen, Emilia 2011. Mikä motivoi liittoon? Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 21.2.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/83393/gradu05780.pdf?sequence=1>

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valli, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 5.3.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yeung, Anne Birgitta & Nylund Marianne 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus muurroksessa. Teoksessa Marianne Nylund ja Anne Birgitta Yeung (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13-38.

LIITTEET

- Liite 1 Saatekirje koko jäsenistön kyselyyn
- Liite 2 Koko jäsenistön kyselyn kyselylomake
- Liite 3 Saatekirje neuvottelu- ja toimikunnan aktiiveille
- Liite 4 Neuvottelu- ja toimikuntien kyselylomake
- Liite 5 Saatekirje alueyhdyshenkilöille
- Liite 6 Alueyhdyshenkilöiden kyselylomake
- Liite 7 Haastattelukutsu
- Liite 8 Teemahaastattelujen runko

Liite 1 Saatekirje koko jäsenistön kyselyyn

Kysely jäsenyyden merkityksestä

Hyvä jäsen

Tervetuloa vastaamaan lyhyeen jäsenkyselyyn, jonka tavoitteena on kehittää Akavan Erityisalojen toimintaa. Kysely on osa Akavan Erityisalojen neuvottelupäällikön Amalia Poutasen yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyötä. Työn tavoitteena on löytää keinoja vahvistaa ammattijärjestön jäsenen yhteiskunnallista toimijuutta.

Kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastauksista ole mahdollista tunnistaa yksittäistä jäsentä. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Pääset vastaamaan anonyymiin kyselyyn alla olevasta linkistä:

[Vastaa kyselyyn](#)

Vastausaikaa on 31.10.2019 saakka.

Kyselyyn vastanneilla on mahdollisuus osallistua Finnkinon elokuvalippujen arvontaan. Arvontaan yhteystietonsa jättäneitä ja kyselyn vastauksia ei voida yhdistää keskenään, sillä arvontalomake on oma itsenäinen kyselynsä.

Kiitos arvokkaasta vastauksestasi!

Lisätietoja:

Amalia Poutanen

Neuvottelupäällikkö

Yksityissektorin neuvottelu- ja sopimustoiminta
 Akavan Erityisalat
amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi

Liite 2 Koko jäsenistön kyselyn kyselylomake



Kysely jäsenyyden merkityksestä

Taustakysymykset

1. Jäsenyhdistykseni

- Aito HSO
- Akateemisten Järjestötoimitsijoiden Liitto AJT
- Hallintonotaarit
- Kieliasiantuntijat
- Kihlakunnanulosottomiehet
- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen henkilökuntayhdistys
- Kuntien asiantuntijat - Kumula
- Merenkulkuopistojen opettajainyhdistys
- Museoalan ammattiliitto MAL
- Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat
- Opetushallinnon akateemiset toimihenkilöt
- Pelastushallinnon Virkamiehet
- Specia - Asiantuntijat ja esihenkilöt
- Suomen Geronomiliitto
- Sure - Suomen Restonomit
- Suomen Suuhygienistiliitto SSSL
- Suomen Urheilujärjestöjen Johtavat Toimihenkilöt
- Suomen Verotarkastajat SVT
- TAAY - Tiedon- ja arkistohallinnan ammattiyhdistys
- Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU
- Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV
- Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti

2. Ikäni

- Alle 30 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- Yli 59 vuotta

3. Maakunta, jossa asun

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

4. Työnantajani / tilanteeni työmarkkinoilla

Valitse ensisijainen vaihtoehto.

- Yksityinen (yritys, yhdistys, säätiö, järjestö)
- Kunta tai kuntayhtymä
- Valtio tai valtion omistama yritys
- Yliopisto
- Ammattikorkeakoulu
- Seurakunta
- Ammatinharjoittaja/ itsensätyöllistäjä/ freelancer/ yrittäjä
- Apurahalla oleva
- Työnhakija
- Opiskelija
- Eläkeläinen
- Perhevapaalla

5. Olen osallistunut Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistykseni toimintaan aiemmin tai käyttänyt jotain Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistykseni palvelua

- Kyllä, esimerkiksi
- En
- En osaa sanoa

6. Jo pelkkä jäsenyyteni ammattiliitossa auttaa liiton tavoitteiden saavuttamisessa. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

8. Sillä on merkitystä, että osallistun itse ammattiliittoni vaikuttamistyöhön. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

10. Jos koen ammattiliittoni ajaman asian minulle tärkeäksi, olen valmis: *

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Herättämään lähipiirissäni, esim. työpaikalla keskustelua asiasta.
- Ottamaan yhteyttä henkilöstöedustajaan (työsojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu, luottamusmies) ja/tai liiton asiantuntijaan.
- Jakamaan ammattiliiton tekemää teemaan liittyvää sisältöä sosiaalisessa mediassa.
- Antamaan kasvot käsiteltävälle aiheelle esimerkiksi haastattelussa.
- Osallistumaan mielenilmaukseen.
- Osallistumaan työtaisteluun.
- Muu, mikä
- En osaa sanoa.
- En olisi valmis/halukas tekemään mitään, vaikka kokisin asian itselleni tärkeäksi.

11. Mistä johtuu, ettet olisi valmis tekemään mitään, vaikka kokisit asian tärkeäksi?

Vastaa kysymykseen, jos valitsit edellisessä kysymyksessä viimeisen vastausvaihtoehdon.

Liite 3 Saatekirje neuvottelu- ja toimikunnan aktiiveille

Kysely neuvottelu- ja toimikuntalaisille

Hei Akavan Erityisalojen aktiivi,

Tervetuloa vastaamaan lyhyeen kyselyyn, jonka tavoitteena on kehittää Akavan Erityisalojen toimintaa. Kysely on osa Akavan Erityisalojen neuvottelupäällikön Amalia Poutasen yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyötä. Työn tavoitteena on löytää keinoja vahvistaa ammattijärjestön jäsenen yhteiskunnallista toimijuutta.

Vastaava kysely lähetettiin koko jäsenistölle lokakuussa. Kyseluun tuli huimat 2400 vastausta. Nyt toivon saavani vielä erikseen teiltä aktiiveilta tietoa, jota voin verrata niin sanotusti suuren massan vastauksiin. Kyselyä on osaltaan räätälöity aktiiveja varten.

Kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastauksista ole mahdollista tunnistaa yksittäistä aktiivia. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Pääset vastaamaan anonyymiin kyselyyn alla olevasta linkistä.

[Vastaa kyselyyn](#)

Vastausaikaa on 24.11.2019 saakka.

Kiitos arvokkaasta vastauksestasi!

Lisätietoja

Amalia Poutanen

Neuvottelupäällikkö

Yksityissektorin neuvottelu- ja sopimustoiminta

Akavan Erityisalat

amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi

Liite 4 Neuvottelu- ja toimikuntien kyselylomake



Kysely Akavan Erityisalojen neuvottelu- ja toimikuntalaisille

Taustakysymykset

1. Jäsenyhdistykseni

- Aito HSO
- Akateemisten Järjestötoimitsijoiden Liitto AJT
- Hallintonotaarit
- Kieliasiantuntijat
- Kihlakunnanulosottomiehet
- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen henkilökuntayhdistys
- Kuntien asiantuntijat - Kumula
- Merenkulkuopistojen opettajainyhdistys
- Museoalan ammattiliitto MAL
- Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat
- Opetushallinnon akateemiset toimihenkilöt
- Pelastushallinnon Virkamiehet
- Specia - Asiantuntijat ja esihenkilöt
- Suomen Geronomiliitto
- Sure - Suomen Restonomit
- Suomen Suuhygienistiliitto SSSL
- Suomen Urheilujärjestöjen Johtavat Toimihenkilöt
- Suomen Verotarkastajat SVT
- TAAY - Tiedon- ja arkistohallinnan ammattiyhdistys
- Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU
- Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV
- Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti

2. Ikäni

- Alle 30 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- Yli 59 vuotta

3. Olen Akavan Erityisalojen neuvottelu- tai toimikunnassa

Puheenjohtajat voivat valita itselleen jäsenen roolin.

- Jäsen
- Varajäsen

4. Neuvottelu- tai toimikuntani

Jos toimit useassa neuvottelu- tai toimikunnassa, valitse se, jossa olet varsinainen jäsen.

- Yksityissektorin neuvottelukunta
- Kunnan neuvottelukunta
- Valtion neuvottelukunta
- Korkeakoulutoimikunta
- Opiskelijatoimikunta
- Ammatinharjoittajien ja yrittäjien toimikunta

5. Kuvaile lyhyesti omaa matkaasi Akavan Erityisalojen aktiiviksi

Miten ja miksi päädyit neuvottelu/toimikuntatyöhön mukaan?

6. Jo pelkkä jäsenyyteni ammattiliitossa auttaa liiton tavoitteiden saavuttamisessa. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

8. Sillä on merkitystä, että osallistun itse ammattiliittoni vaikuttamistyöhön. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

10. Jos koen ammattiliittoni ajaman asian minulle tärkeäksi, olen valmis: *

Mitä olisit valmis tekemään neuvottelu- ja toimikuntatyön lisäksi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Herättämään lähipiirissäni, esim. työpaikalla keskustelua asiasta.
- Ottamaan yhteyttä henkilöstöedustajaan (työsojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu, luottamusmies) ja/tai liiton asiantuntijaan.
- Jakamaan ammattiliiton tekemää teemaan liittyvää sisältöä sosiaalisessa mediassa.
- Antamaan kasvot käsiteltävälle aiheelle esimerkiksi haastattelussa.
- Osallistumaan mielenilmaukseen.
- Osallistumaan työtaisteluun.
- Muu, mikä
- En osaa sanoa.
- En olisi valmis/halukas tekemään mitään neuvottelu/toimikuntatyön lisäksi, vaikka kokisin asian itselleni tärkeäksi.

Liite 5 Saatekirje alueyhdyshenkilöille

Kysely alueyhdyshenkilöille

Hei Akavan Erityisalojen aktiivi,

Tervetuloa vastaamaan lyhyeen kyselyyn, jonka tavoitteena on kehittää Akavan Erityisalojen toimintaa. Kysely on osa Akavan Erityisalojen neuvottelupäällikön Amalia Poutasen yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyötä. Työn tavoitteena on löytää keinoja vahvistaa ammattijärjestön jäsenen yhteiskunnallista toimijuutta.

Vastaava kysely lähetettiin koko jäsenistölle lokakuussa. Kyseluun tuli huimat 2400 vastausta. Nyt toivon saavani vielä erikseen teiltä aktiiveilta tietoa, jota voin verrata niin sanotusti suuren massan vastauksiin. Kyselyä on osaltaan räätälöity aktiiveja varten.

Kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastauksista ole mahdollista tunnistaa yksittäistä aktiivia. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Pääset vastaamaan anonyymiin kyselyyn alla olevasta linkistä.

[Vastaa kyselyyn](#)

Vastausaikaa on 24.11.2019 saakka.

Kiitos arvokkaasta vastauksestasi!

Lisätietoja

Amalia Poutanen

Neuvottelupäällikkö

Yksityissektorin neuvottelu- ja sopimustoiminta

Akavan Erityisalat

amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi

Liite 6 Alueyhdyshenkilöiden kyselylomake



Kysely Akavan Erityisalojen alueyhdyshenkilöille

Taustakysymykset

1. Jäsenedistykseni

- Aito HSO
- Akateemisten Järjestötoimitsijoiden Liitto AJT
- Hallintonsaajat
- KIELIASIANTUNTIJAT
- Kihlakunnanulosottomiehet
- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen henkilökuntayhdistys
- Kuntien asiantuntijat - Kumula
- Merenkulkuopistojen opettajainyhdistys
- Museotalon ammattiliitto MAL
- Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat
- Opetushallinnon akateemiset toimihenkilöt
- Pelastushallinnon Virkamiehet
- Specia - Asiantuntijat ja esihenkilöt
- Suomen Geronomiliitto
- Sure - Suomen Restonomit
- Suomen Suuhygienistiliitto SSSL
- Suomen Urheilujärjestöjen Johtavat Toimihenkilöt
- Suomen Verotarkastajat SVT
- TAAY - Tiedon- ja arkistohallinnon ammattiyhdistys
- Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU
- Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV
- Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti

2. Ikäni

- Alle 30 vuotta
 30-39 vuotta
 40-49 vuotta
 50-59 vuotta
 Yli 59 vuotta

3. Kuvaile lyhyesti omaa matkaasi Akavan Erityisalojen aktiiviksi

Miten ja miksi päädyit alueyhdyshenkilön tehtävään?

4. Jo pelkkä jäsenyyteni ammattiliitossa auttaa liiton tavoitteiden saavuttamisessa. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

6. Sillä on merkitystä, että osallistun itse ammattiliitoni vaikuttamistyöhön. Se auttaa tekemään työelämästä parempaa. *

1= täysin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Perusteluni yllä olevalle vastaukselle.

8. Jos koen ammattiliitonni ajaman asian minulle tärkeäksi, olen valmis: *

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Herättämään lähipiirissäni, esim. työpaikalla keskustelua asiasta.
- Ottamaan yhteyttä henkilöstöedustajaan (työsojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu, luottamusmies) ja/tai liiton asiantuntijaan.
- Jakamaan ammattiliiton tekemää teemaan liittyvää sisältöä sosiaalisessa mediassa.
- Antamaan kasvat käsiteltävälle aiheelle esimerkiksi haastattelussa.
- Osallistumaan mielenilmaukseen.
- Osallistumaan työtaisteluun.
- Muu, mikä
- En osaa sanoa.
- En olisi valmis/halukas tekemään mitään, vaikka kokisin asian itselleni tärkeäksi.

Liite 7 Haastattelukutsu

Hei,

Kiitos arvokkaasta vastauksestasi lokakuun alussa lähetettyyn kyselyyn jäsenyyden merkityksestä. Olen saanut vastauksista paljon tietoa, jota voin hyödyntää Akavan Eri-tyisalojen toiminnan kehittämiseksi. Kuten jäsenkyselyn saatekirjeessä oli, oli kyselyn toteutus osa tekemääni yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyötä. Työn tavoitteena on löytää keinoja vahvistaa ammattijärjestön jäsenen yhteiskunnallista toimijuutta.

Kyselyn lopussa vastaajilla oli mahdollisuus ilmaista, voiko selvityksen tekijä ottaa tarvittaessa yhteyttä ja kysyä lisää kyselyn teemoista. Olit vastannut lomakkeella, että sinuun voi tarvittaessa olla yhteydessä.

Olisin kiinnostunut kysymään Sinulta lisää kyselyn teemoista puhelinhaastattelun välityksellä. Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna. Haastattelun kaksi teemaa, jäsenyyden merkitys sekä osallistuminen nousevat jäsenkyselyn pohjalta.

Haastattelusta tehdään kirjalliset muistiinpanot, jotka anonymisoidaan. Haastateltavia ei voi tunnistaa haastattelun kautta saadusta aineistosta.

Jos lyhyeen puhelinhaastatteluun osallistuminen sopii sinulle, vastaa tähän viestiin puhelinnumerosi kera. Kerro samalla, mihin aikaan päivästä toivot, että sinuun ollaan yhteydessä. Pyrin tekemään puhelinhaastattelut viikkojen 45-46 aikana.

Puhelinhaastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Jos et halua osallistua haastatteluun, voit sivuuttaa tämän viestin.

Aurinkoista viikkoa!

Ystävällisin terveisin,

Amalia Poutanen

amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi

040 631 0813

Liite 8 Teemahaastattelujen runko

Taustakysymykset:

1. Jäsenedistys
2. Ikä:
 - a. Alle 30
 - b. 30-49
 - c. 40-49
 - d. 50-59
 - e. yli 59
3. Tilanne työmarkkinoilla:
 - a. Oletko töissä, millä sektorilla?
 - b. Muu?
4. Oletko osallistunut Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistyksesi toimintaan aiemmin tai käyttänyt jotain Akavan Erityisalojen tai jäsenyhdistyksesi palvelua?
 - a. Kyllä, mitä?

Sisältökysymykset

Jäsenyyden merkitys

1. Mitä mieltä olet siitä, että miten pelkkä yksilön jäsenyys vaikuttaa työelämän parantamiseen eli ammattiliiton tavoitteiden saavuttamiseen? // Mikä merkitys sinun ammattiliiton jäsenyydelläsi on muiden Akavan Erityisalojen jäsenten sekä yleisesti työntekijöiden kannalta?
 - a. Kuinka hyvin tunnet ammattiliiton toimintaa tai mitä ammattijärjestöt tekevät? Kuvailisitko, mitä liitot tekevät?
 - b. Millä eri tavoin ammattiliitto voi tarjota tietoa jäsenilleen?

Osallistuminen ja sen merkitys

2. Mikä merkitys sillä on, että osallistuisit itse ammattiliiton vaikuttamistyöhön? Riittääkö, että joku muu osallistuu?
3. Millä tavalla olisit valmis osallistumaan tai mitä voisit tehdä jos olisi jokin sellainen asia, joka on sinulle tärkeä? Miksi juuri nämä keinot?
 - a. Miten osallistumiskynnystä eri toimintoihin voi madaltaa?
 - b. Millaisia kannustimia ammattiliitto voi tarjota jäsenilleen osallistumisen edistämiseksi?
4. Mitkä osallistumismuodot voisivat olla sellaisia, että koet itse niihin osallistumisen vaikeaksi? Miksi?