

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Liiton miehet

Ammattiliitto Pron asiamiesten ammatti-identiteetti

Taru Reinikainen

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK (90 op)

Huhtikuu 2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Taru Reinikainen	Sivumäärä 93 ja 9 liitesivua
Työn nimi Liiton miehet. Ammattiliitto Pron asiamiesten ammatti-identiteetti.	
Ohjaava opettaja Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu, Järjestöosaajana työmarkkinoille hanke. Anne Holopainen.	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkitaan ammattiliitoissa työskenteleviä ammattilaisia, asiamiehiä. Ammattiryhmä on poikkeuksellinen, sillä moni aloittaa työnsä palkatta luottamustehtävässä ja kasvaa asiantuntijaksi ja työpaikan ristiriitojen ratkaisijaksi työn ohessa. Asiamiestyöllä on jopa mystifioitu maine, joka on syntynyt lukittujen ovien takana käydyistä öisistä työmarkkinaneuvotteluista. Asiamiehet ovat ammattiliittojen näkymätön voimavara. Asiamiehet eivät aina koe järjestöjä ja ammattiliitoja tavallisena työnantajana.</p> <p>Tutkimuksessa avataan asiamiestyön realiteetteja. Opinnäytetyö tuo näkyväksi yhden järjestökentän ammattikunnan asiamiesten työn. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää asiamiesten ammatti-identiteettiä, mikä tekee asiamiehen, kuinka asiamiestehtäviin hakeudutaan ja kuinka asiamiestehtävät ovat muuttuneet lähivuosisikymmeninä?</p> <p>Opinnäytetyö oli tapaustutkimus Ammattiliitto Pron asiamiehistä. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivisia (internetpohjaista kyselylomaketutkimusta) että kvalitatiivisia (teemahaastattelu) menetelmiä. Tutkimus toteutettiin kolmivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa vastaajilta kyseltiin internetpohjaiselle kyselylomaketutkimuksella taustatietoja koulutuksesta ja työkokemuksesta. Toisessa vaiheessa taustatietokyselyn pohjalta valittiin eritaustaisia asiamiehiä teemahaastateltaviksi. Teemahaastattelun tulosten pohjalta tyypiteltiin asiamiestyyppejä. Kolmannessa vaiheessa asiamiehet saivat valita itseään parhaiten kuvaavan asiamiestyyppin tai kuvata oman tyyppinsä. Pron asiamiehet muodostivat tutkimuksen perusjoukon (n=87). Lisäksi teemahaastateltiin kolmea asiantuntijaa asiamiestyön sisällöstä ja sen kehitymisestä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että asiamiehet kokevat työnsä suomalaisen yhteiskunnan näköalapaikkana, jossa pääsee vaikuttamaan niin luottamusmiehen jaksamiseen kuin työpaikkojen oloihin ja jopa lainsäädäntöön. Asiamiestyö on monipuolista ja laaja-alaista auttamistyötä. Asiamiehillä ei ole yhtä kaikille yhteistä kollektiivista asiamiesidentiteettiä. Opinnäytetyön lopputuloksena löytyi viisi erilaista asiamiestyyppejä: harrastaja, palkkasotilas, uraetenijä, idealisti ja kehittäjä. Asiamiestyyppejä voidaan pitää asiamiesten kollektiivisen ammatti-identiteetin muotoina. Kollektiiviset asiamiesidentiteetit ovat sidoksissa niihin tehtäviin, joita asiamiehet ammattiliitossa hoitavat.</p> <p>Tutkimus lisää ammattiliittojen tunnettuutta työnantajana sekä selkeyttää järjestöalaa kokonaisuutena. Opinnäytetyö toimii pohjana ammattiliittojen henkilöstöjohtamiselle. Työntekijät ovat liittojen tekemän työn käynnistäjiä ja ylläpitäjiä, jotka samalla muodostavat liittojen ainoan tuotantotekijän. Työn tuloksia voidaan käyttää hyväksi liittojen koulutus- ja kehittämissuunnitelmia tehdessä. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää rekrytoinneissa ja perehdyttämissuunnitelmissa sekä asiamiesten ammatillisen kasvun tukemisessa ja motivaation säilymisessä. Opinnäytetyössä on kehitysehdotuksia, muun muassa kuinka koulutusorganisaatiot voisivat järjestää koulutusta, joka palvelisi myös asiamiestyötä. Näin kouluttajilla on paremmat mahdollisuudet suunnitella ammatillisia jatkokoulutuksia ja jopa peruskoulutusta, siten että se palvelee myös ammattiliitoissa toimivia toimihenkilöitä.</p> <p>Opinnäytetyö on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun Järjestöosaajana työmarkkinoille -hanketta, ja hanke toimii opinnäytetyön tilaaja.</p>	
Asiasanat ammatti-identiteetti, ammattiliitto, asiamies, ammattiyhdistysliike, identiteetti, järjestö, järjestötyöntekijä	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Master's Degree in NGO and Youth Work

ABSTRACT

Author Taru Reinikainen	Number of Pages 102
Title Union maid. Professional identity of officers in Trade Union Pro.	
Supervisor Merja Kylmäkoski.	
Subscriber and Mentor Humak, University of Applied Sciences. As an NGO expert to labour market –project. Anne Holopainen.	
Abstract <p>The object of this thesis was to study as a trade union expert, the officers. This occupational group is special because many of the officers start they career as volunteers. They grow from volunteers to officers and become experts in solveing workplace problems, learning by doing. Work as a trade union officer has been glorified. Officers also often think that NGO's and trade unions are not real workplaces.</p> <p>This thesis uncovered the reality of working as a trade union officer. The main object of this thesis is to study the professional identity of the officers, what makes them officers, how and why people want to be officers and how the work of officers has been changed.</p> <p>Thesis is a case study of officers in Trade Union Pro. A dual approach involving both qualitative and quantitative methods was used. Qualitative element consisted of targeted theme interviews for officers and experts in Pro. Quantitative methods used were an email survey covering all officers in Pro (n=79). The data was collected between October 2011 and February 2012.</p> <p>Research was carried out on three different stages. First officers were asked about their background information about their education and work experience. Second step was to theme interview a select-ed group of officers, who have different background. As a result of interviews, a categorizing of Trade Union officers was made. At last officers were given the possibility to choose their own category of officer or describe their own trade union officer type.</p> <p>The results of this thesis are that officers in Trade Union Pro experience that their work have a grand-stand view to Finnish society. Officers have the possibility amongst other things to influence on the conditions in Finnish work places and the changes of labour law legislation. Work as a trade union officer is many sided. The main task of work has not changed. Work is to help shop stewards and members with their work place problems, educate members and negotiate with employers.</p> <p>As a result of the study there were five different categories of officers in Trade Union Pro. Categories were named as hobbyist, mercenary, careerist, idealist and developer. These categories are the form of collective professional identities of the officers. The professional identities are tied with their work duties in trade union.</p> <p>This thesis will present trade unions as employers. The thesis will give tools for trade union human resources when recruiting, orientating, conditioning and developing the work of officer. Thesis gives ideas how to develop formal education so that it would better serve the need of officers. This way the educators can better plan their curriculums.</p> <p>This thesis is part of Humak NGO expert to labour market –project.</p>	
Keywords identity, non-governmental organisation (NGO), officer, professional identity, trade union, trade union movement	

SISÄLLYS

LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Aikaisemmat tutkimukset	10
1.2 Teemahaastattelun ja tapaustutkimuksen soveltuvuus opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi	11
2 AMMATTI-IDENTITEETTI OSA IDENTITEETTIÄMME	12
2.1 Ammatti-identiteetti	16
2.1.2 Ammatti-identiteetin neljä tulkintaa	17
3 LIITON HOMMISSA	19
3.1 Ammattiliitto Pro työnantajana	22
3.2 Ammattiliiton asiamies	24
3.2.1 Asiamiehen määritelmä	25
3.3 Asiamiesten koulutus- ja ammattitaitovaatimukset	25
3.4 Pron asiamiesten toimenkuva	30
3.5 Asiamiestyön historia	30
3.6 Asiamiestyö ja liiton jäsenet	33
3.7 Asiamiestyön johtaminen	34
4 TYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS	37
4.1 Tapaustutkimus	38
4.2 Tutkimusmenetelmät	38
4.3 Aineiston keruu menetelmät	40
4.3.1 Sähköinen kyselyohjelma Digium	41
4.3.2 Teemahaastattelu	41
4.4 Aineiston analyysi	45
4.4.1 Teemoittelu, tyypittely ja kvantifiointi	46
4.5 Tutkimusetiikka	47
4.5.1 Haastatteluun liittyvät tutkimuseettiset kysymykset	48
4.5.2 Opinnäytetyöhön vaikuttavat tutkimuseettiset kysymykset	48
5 LIITON MIEHET JA NAISET	50
5.1 Asiamiessukupolvet	51
5.2 Asiamiesten koulutustaustat ja jatkokouluttautuminen	53
5.3 Työpaikkauskollisia asiamiehiä	56
5.4 Harrastuksesta työ, sopivia paikkoja avoimena ja urakehitystä	58
5.5 Hektistä, monipuolista ja laajaa auttamistyötä	61
5.6 Linjaukset johdolta ja asiamiehiltä itseltään	65

5.7 Oikeissa töissä näköalapaikalla	66
5.8 Asiamiestyön kehittyminen tulevaisuudessa	67
5.9 Asiamiestyypit	68
5.9.1 Harrastaja	69
5.9.2 Palkkasotilas	70
5.9.3 Uraetenijä	71
5.9.4 Idealisti	73
5.9.5 Kehittäjä	73
6 ASIAMIESTEN TYÖ, KOULUTUS JA IDENTITEETTI	74
6.1 Asiamiesten koulutustarpeet	77
6.2 Asiamiesten identiteetin muodostuminen ja siihen vaikuttavat tekijät	79
6.2.1 Asiamiesten kollektiivinen ammatti-identiteetti	80
7 LOPUKSI	82
7.1 Luotettavuustarkastelu	83
7.2 Jatkotutkimuksen aiheita	84
LÄHTEET	86
Julkaistut lähteet	86
Julkaisemattomat lähteet	91
Haastattelut	93
LIITTEET	

LYHENTEET

AHT	Ahtaus- ja huolinta-alan Tekniset AHT ry (fuusioitui Ammattiliitto Prohon 1.1.2012)
Akava	Akava ry
amk	ammattikorkeakoulu
ay	ammattiyhdistys
Pro	Ammattiliitto Pro ry
RAL	Rakennusteknisten ammattiliitto RAL ry (fuusioitui Toimihenkilöunioniin 21.5.2001)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Suora	Ammattiliitto Suora ry (fuusioitui Ammattiliitto Prohon 1.1.2011)
STAF	Svenska Tekniska Funktionärsförbundet in Finland rf (fuusioitui Toimihenkilöunioniin 21.5.2001)
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
STL	Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry (fuusioitui Toimihenkilöunioniin 21.5.2001)
TL	Teknisten Liitto (fuusioitui Toimihenkilöunioniin 21.5.2001)
TLL	Tietoliikenneliitto (fuusioitui Toimihenkilöunioniin 1.7.2004)
TU	Toimihenkilöunioni TU ry (fuusioitui Ammattiliitto Prohon 1.1.2011)

1 JOHDANTO

Ammattiliittoja ja niiden toimintaa on viime aikoina tarkisteltu yhä kriittisemmin. Mediassa on ollut kirjoituksia muun muassa ammattiliittojen rahankäytöstä, liittojen aktiivien palkitsemisesta, liittojen työoloista, ammattiyhdistysjäsenmaksujen verovähennysoikeudesta, liittojen omaisuudesta sekä liittojen johtamistavoista. Ammattiyhdistysliike on merkittävä toimija suomalaisessa yhteiskunnassa ja se osaltaan vaikuttaa kritiikin määrään. Samalla kuitenkin unohdetaan ammattiliittojen merkittävä rooli suomalaisten työntekijöiden etujen puolustajana.

Opinnäytetyössäni en tutki ammattiyhdistysliikettä ilmiönä, yhteiskunnallisena vaikuttajana enkä työnantajana, vaan tutkin ammattiliitoissa työssä olevia ammattilaisia, asiamiehiä. Opinnäytetyöni aiheesta johtuen väkisinkin sivuan työssäni tiettyjä ammattiliittojen tapoja ja käytäntöjä.

Valitsin aiheeni täysin omasta kiinnostuksestani johtuen. Olen tehnyt kolmekymppiseksi varsin pitkän uran, kaksitoista vuotta, ammattiliiton palveluksessa erilaisissa asiamiestehtävissä sekä edunvalvonnassa että järjestöpuolella. Lisäksi toimin tällä hetkellä työpaikkani Ammattiliitto Pron toimihenkilöiden pääluottamusmiehenä. Olen siis nähnyt asiamiestyön hyvät ja huonot puolet varsin laajasti.

Kahdentoista vuoden työurani aikana eläköityminen on ollut runsasta ja tästä syystä olen seurannut läheltä uusien asiamiesten rekrytointia, perehdyttämistä ja työyhteisöön sopeutumista. Olen jo pitkään ollut kiinnostunut siitä, mikä tekee asiamiehen, kuinka asiamiestehtäviin hakeudutaan ja kuinka asiamiestehtävät ovat muuttuneet.

Opinnäytetyöni otsikko, liiton miehet, viittaa sanontaan, jota käytetään kun asiamies on menossa käymään jäsenten työpaikalla tai jos työpaikalla ollaan jostakin asiasta erimielisiä. Puhutaan, että liiton miehet tulevat tai pyydetään liiton miehet paikalle. Termi on nykyisin sukupuolineutraali ja viittaa asiamiehiin

ei niinkään miehiin sukupuolena. Aikaisemmin asiamiehet ovat olleet pääsääntöisesti miehiä.

Ammattiliiton asiamiestehtäviä, erityisesti edunvalvontaan liittyviä, on eräällä tavalla jopa mystifioitu ammattiliittojen sisällä. Salaperäinen imago on osittain seurausta työmarkkinaneuvotteluiden mystisestä maineesta, jota ovat luoneet yöllä käytävät aamuyön tunneille jatkuvat kosteat neuvottelut, joiden etenemisestä ei juuri puhuta neuvotteluhuoneen ulkopuolelle. Tämä on luonut maineen sille, että työmarkkinaneuvottelut eroaisivat jotenkin muusta neuvottelu- ja sopimustoiminnasta, vaikka se ei enää nykypäivänä pidä paikkaansa. Lisäksi mystisyyttä ylläpitää oma slangimme sekä me asiamiehet itse omine pikku tarinoinemme työstämme. Tämä asiamiestehtävien maine luo jopa kateutta, muissa ammattiliittojen työntekijöissä. Kun asiamiestehtäviä tutkitaan ja kuvataan, pystytään salaperäisyyden verhoa raottamaan asiamieskentän ulkopuolellekin.

Ammattiliitossa käytämme keskusteluissa usein termejä ”oikeissa töissä” tai ”oikeassa työssä”. Viittaamme termeillä ammattiliiton ulkopuoliseen työelämään, useimmiten nimenomaan yrityksissä työssä oleviin. Miksi me asiamiehet emme ole oikeissa töissä? Termi on myös käytössä yleisemminkin järjestötyöntekijöiden keskuudessa. Miksi järjestöjä ja ammattiliittoja ei koeta tavallisina työnantajina on mielenkiintoinen kysymys ja uskon, että tutkimalla asiamiesten ammatti-identiteettiä saatamme löytää vastauksen myös tähän kysymykseen.

Alan kehittämisen kannalta on tärkeää, että myös ammattiliitoissa työskentelevien identiteettiä, hakeutumista alalle, työn kehittymistä ja muutosta sekä koulutus-, työkokemus- ja osaamistaustoja tutkitaan. Näin yksittäiset ammattiliitot työnantajina voivat tukea asiamiesten ammatillista kasvua ja motivaation säilymistä. Samaten liitot voivat ottaa huomioon yksittäisen asiamiehen ammatillisen jatkokoulutuksen tarpeet verrattuna koko asiamieskenttään. Rekrytointien kannalta on hyvä oppia tuntemaan erilaisista taustoista tulevien motivaatiotekijöitä hakeutua alalle ja ymmärtää heidän ajatteluaan asiamiestyöstä ja sen toteutuksesta. Liittojen koulutus- ja henkilöstösuunnitelmien tekemisen kannalta on tärkeää tunnistaa asiamiesten identiteettiin vaikuttavia seikkoja.

Toimialan näkökulmasta työni lisää yksittäisen toimialasektorin tunnettuutta alan sisällä ja kuvaa ammattiliittoja yhtenä järjestöalan työpaikkana. Tämä antaa koko järjestöalan kannalta mielenkiintoista tietoa ja osaltaan selkeyttää sekavaa kenttää. Työni myös kuvaa järjestöissä tehtävän ammattimaisen työn suhdetta vapaaehtoisuuteen ja muuttaa näkemyksiä järjestöissä tehtävän työn ammattimaisuudesta. Lisäksi työni antaa koulutusorganisaatioille kuvan ammattiryhmästä ja sen tarpeista. Näin kouluttajilla on paremmat mahdollisuudet suunnitella ammatillisia jatkokoulutuksia ja jopa peruskoulutusta, siten että se palvelee myös ammattiliitoissa toimivia toimihenkilöitä.

Opinnäytetyöni on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun Järjestöosaajana työmarkkinoille -hanketta. Hanke toimii myös opinnäytetyöni tilaajana.

Humanistisen ammattikorkeakoulun vuosina 2008-2012 hallinnoima kuuden korkeakoulun yhteisprojekti vahvistaa järjestötyön osaamista kehittämällä korkeakouluja ja järjestöjä sekä lisäämällä näiden yhteistyötä. Projektissa kehitetään opetussuunnitelmia ja oppimisympäristöjä sekä toteutetaan järjestöjen ja oppilaitosten yhteisiä kehittämishankkeita. Tämä toteutuu muun muassa korkeakouluhenkilöstön järjestöissä toteuttamien työelämäjaksojen avulla. Projektissa organisoidaan myös järjestöalan ohjauskoulutusta sekä muita järjestötyöhön liittyviä koulutuksia ja tuotetaan julkaisut kehitystyistä, valtakunnallisista malleista. Projektia rahoittavat osittain Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Euroopan sosiaalirahasto. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012.)

Opinnäytetyöni selvittää tapaustutkimuksen kautta ammattiliittojen asiamiesten ammatti-identiteettiä. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, onko ammattiliiton asiamiestehtävissä yhteistä ammatti-identiteettiä ja mistä ammatti-identiteetti muodostuu. Tutkimuksessa käytetään sekä kvantitatiivisia (Digium-kyselyä) että kvalitatiivisia (teemahaastattelua) menetelmiä.

Tutkimuskohteekseni valitsin Ammattiliitto Pro ry:n. Pro on Suomen neljänneksi suurin ammattiliitto ja suurin toimihenkilöliitto. Olen itse Prossa töissä, joten tämä helpotti opinnäytetyöni tekemistä käytännössä. Prossa on henkilökuntaa

yhteensä 197 henkilöä (1.9.2011), joista määräaikaisia on 8 henkilöä (Ammattiliitto Pro ry 2012c, 1). Noin puolet Pron henkilöstöstä on asiamiestehtävissä. Näin ollen Pro sopii hyvin tutkimuskohteeksi, koska perusjoukko on varsin kattava.

Tapaustutkimuksen perusjoukkona toimii Pron asiamiestehtävissä olevat toimihenkilöt. Koska Pro on syntynyt eri liittojen fuusioiden seurauksena, on Prosta löydettävissä asiamiehiä, joilla on erilainen tausta. Prohon on tullut henkilöstöä myös muiden keskusjärjestöjen piirissä toimivista ammattiliitoista. Näin ollen uskon, että Pron henkilöstö edustaa kattavasti ammattiliiton asiamiehiä ja heidän ammatti-identiteettiään.

1.1 Aikaisemmat tutkimukset

Ammattiliittoja työnantajina ja ammattiliittojen työntekijöitä ei ole juuri tutkittu aikaisemmin. Ay-liikkeessä toimivien asiamiesten ammatti-identiteettiä ei myöskään ole suoranaisesti tutkittu. Joissakin kirjoissa ja tutkimuksissa, esimerkiksi Pekka Kaunismaa ja Kimmo Lind (2008), aihetta sivutaan, mutta näidenkin tutkimusten lähtökohtana on jokin muu asia tai ilmiö.

Identiteettiä eri näkökulmista ovat tutkineet useat eri tutkijat ympäri maailmaa muun muassa Stuart Hall (1999). Ammatti-identiteettiä, sen muodostumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon sekä teoreettisesti että käytännössä eri ammattiryhmien sisällä kuten lennonjohtajat (Palukka 2003), tiedottajat (Eerola 2006) ja sairaanhoitajat (Tirkkonen 2008). Työhön liittyvää identiteettiä on tutkinut Anneli Eteläpelto (2010). Kimmo Kevätsalo (2006) on kirjoittanut akateemisesta identiteetistä sekä identiteetin ja koulutuksen suhteesta ay-liikkeen jäsenyyteen (Kevätsalo 2004).

Työväenliikettä on tutkittu paljon yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja historiansa kautta. Myös tutkimukset ay-liikkeen tulevaisuudesta ovat yleisiä. Ay-liikettä koskevissa tutkimuksissa on näkökulmana useimmiten joko jäsenistön tai aktiivien toiminta, ei liittojen työntekijöiden.

Kaunismaa ja Lind (2008) ovat tutkineet ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioita tutkimalla työvoimahallinnossa avoimina olleitten järjestötyön työpaikkojen haakuilmoituksia. Simo Mäki (2010) on puolestaan tutkinut järjestötyön osaamisvaatimuksia erityisesti ay-liikkeen näkökulmasta kysymällä opetus-, tutkimus ja kehittämishenkilöstön näkökulmia yleisistä järjestöalan vaatimista tieto-aidosta, kompetenssista sekä kehittämistarpeista. Lisäksi Mäki (2010) haastatteli järjestöissä työskenteleviä henkilöitä sekä järjestöalan opettajia.

Katriina Perkka-Jortikka (2004) on tarkastellut ay-liikettä ja sen toimintatapoja omien kokemustensa sekä ammattiyhdistysaktiivien ja ammattiliittojen työntekijöiden haastatteluiden pohjalta. Perkka-Jortikka (2004) käsittelee kirjassaan lisäksi ammattiliittoja työnantajina sekä ammattiliittojen työntekijöitä.

1.2 Teemahaastattelun ja tapaustutkimuksen soveltuvuus opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää ammattiliiton asiamiesten ammatti-identiteettiä. Teemahaastattelulla pyritään selvittämään henkilön omia ajatuksia jostakin asiasta ja se sallii haastateltavan omien tulkintojen julkituonnin. Juuri tästä syystä teemahaastattelu sopii opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi.

Kaunismaan mukaan identiteetti rakentuu sekä tarkoituksenmukaisista että sattunnaisista merkityksistä. Ihmisten kanssakäymisen seurauksena syntyy erilaisia käsityksiä ryhmistä, yhteisöistä ja sosiaalisista järjestelmistä. Tällöin voidaan sanoa, että identiteetin itsestäänselvydet ja myytit ovat kulttuurisia rakennelmia. (Kaunismaa 1997, 43.)

Jotta voisin löytää asiamiesten identiteetissä olevia identiteetin sisäisiä seikkoja, minun on annettava haastateltaville mahdollisuus kertoa omat tulkintansa ammatti-identiteetistään. Samalla tarkoitukseni on kuitenkin löytää myös asiamiesten identiteettiä yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. Näin ollen olen päättänyt käyttää puolistrukturoitua menetelmää eli teemahaastattelua. Teemahaastattelu sopii opinnäytetyöhöni paremmin kuin syvähaastattelu, koska teemahaastattelussa kysymykset ovat kaikille samat. Näin jokainen haastateltava voi

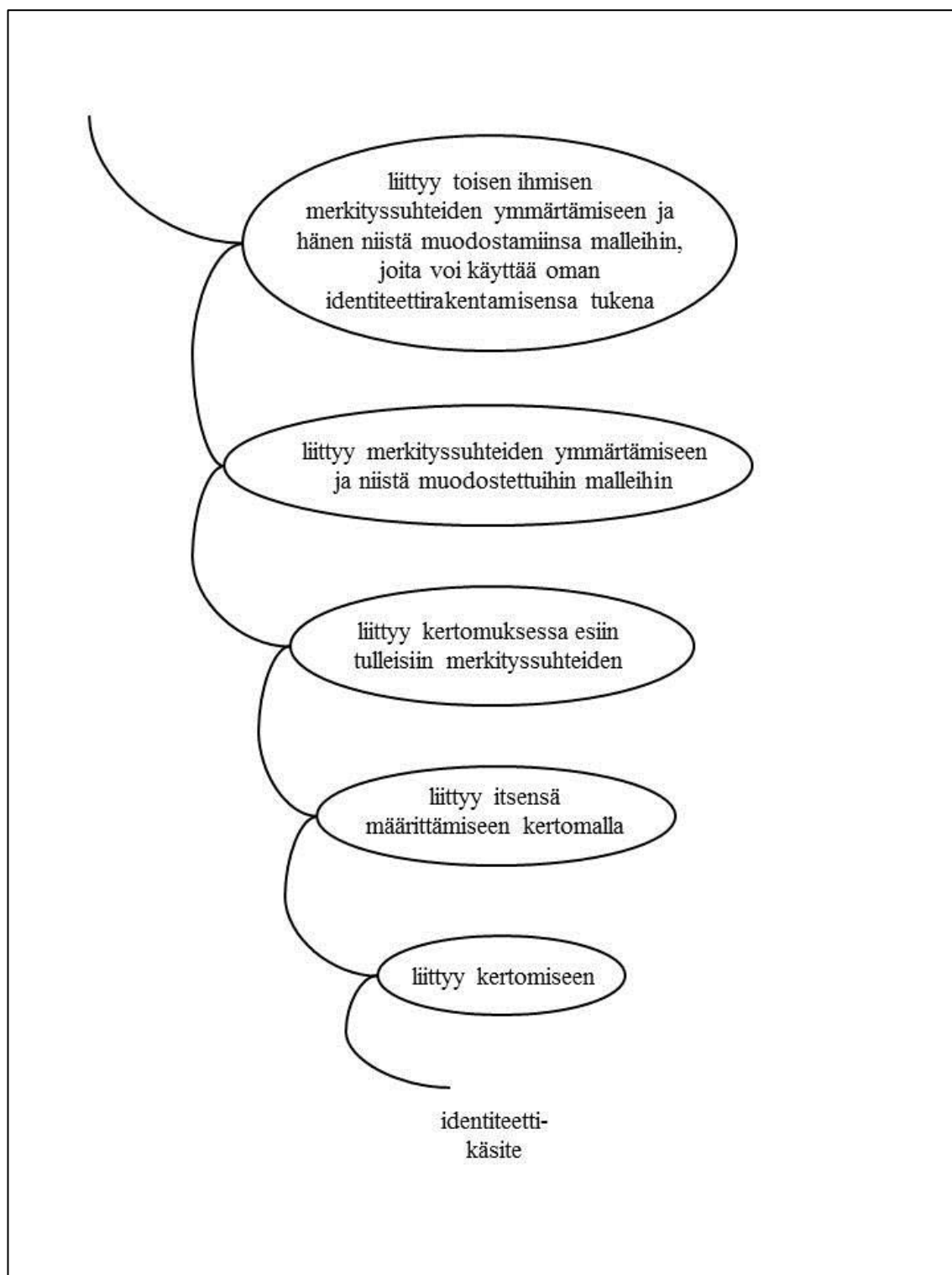
kertoa oman näkemyksensä ammatti-identiteettistään, mutta samalla kaikki haastateltavat vastaavat samoihin kysymyksiin. Uskon näin pystyväni paremmin löytämään yhdistäviä tai erottavia tekijöitä.

Tapaustutkimukselle ominaista on, että yksittäisestä tapauksesta, joka muodostaa selkeän kokonaisuuden, kerätään yksityiskohtaista tietoa useille eri menetelmillä. Tapaustutkimuksen ominaisuuksia ovat muun muassa yksilöllistäminen, kokonaisvaltaisuus, monitieteisyys, luonnollisuus, vuorovaikutus, mukautuvaisuus ja arvosidonnaisuus. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 190-192.)

Teemahaastattelu on opinnäytetyöni tärkein ja hallitsevin osuus. Käytin tutkimuksessani kuitenkin hyväksi myös tilastollisia menetelmiä. Tapaustutkimusta on kritisoitu nimenomaan tutkimuksen yleistettävyyden ja edustettavuuden puutteesta (emt., 189). Sähköisellä kyselylomaketutkimuksella selvitän kaikkien Pron asiamiesten taustoja ja asiamiestyyppiä, johon he parhaiten samaistuvat. Pystyin lähettämään sähköisen kyselylomakkeen kaikille Pron asiamiehille, joka lisää tutkimukseni tilastollista kattavuutta.

2 AMMATTI-IDENTITEETTI OSA IDENTITEETTIÄMME

Identiteetti on niin laaja käsite, että sen tutkiminen ja määrittäminen on vaikeaa. Identiteettejä voidaan tutkia sekä sisällön että rakenteen näkökulmasta, mutta myös identiteetin muodostumisen kautta. (Liebkind 1988, 62-66.) Identiteetin sisällöllä tarkoitetaan kaikkea, mistä identiteetti rakentuu (Lange & Westin 1981, 200). Identiteetin sisältö voidaan jakaa sosiaaliseen ja henkilökohtaiseen identiteettiin. Henkilökohtaisella identiteetillä tarkoitetaan ihmisen yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka erottavat hänet ryhmän muista jäsenistä. Sosiaalisella identiteetillä kuvataan yleisiä piirteitä, jotka sitovat yksilön sosiaalisiin ryhmiin ja kulttuuriin. (Liebkind 1988, 66.) Riitahuhta (1998, 15) on kuvannut identiteetin käsitteen muodostumista (kuvio 1).



KUVIO 1. Identiteetin käsitteen muodostuminen (Riitahuhta 1998, 15).

Persoonallisuutta hallitsee yksilön minä kokemus eli henkilön näkemys itsestään ja suhde itseensä. Persoonallisuutta ylläpitää yksilön tarve säilyttää identiteettinsä eli minuutensa. (Vuorinen 1992, 20.) Identiteettejä joko saadaan, omaksutaan tai saavutetaan. Annettu identiteetti saadaan jo syntymässä, jolloin

emme itse voi vaikuttaa siihen ja sen muuttaminen on hyvin vaikeaa. Valmiiksi annettuja identiteettejä ovat muun muassa sukupuoli ja ikä. Saavutetut identiteetit perustuvat omiin vapaaehtoisin valintoihimme tai ryhmiin, joihin liitymme esimerkiksi ammatin perusteella. (Liebkind 1988, 66.) Omaksuttuja identiteettejä ovat henkilön melko pysyvät vuorovaikutustyyli, joita henkilö on omaksunut suhteessa muihin ihmisiin. (Lange ym. 1981, 200.)

Identiteetti on sekä psykologinen, filosofinen että sosiologinen käsite, myös muut tieteet käyttävät laajasti identiteetin termiä. Identiteetti on ihmisen oma kertomus itsestään, joka muodostuu ja muokkautuu kokemusten tulkintojen perusteella. Identiteetti kehittyy ajan myötä ja on harvemmin pysyvä olotila. Identiteettimme rakentuvat päällekkäin ja meillä on monia samanaikaisia identiteettejä. Puhutaan narratiivisen eli kertomuksellisen identiteetin käsitteestä. (Ropo 2009, 3-4.)

Identiteetit, jotka on sidottu aikaan, tilanteeseen ja asiayhteyteen muokkautuvat eliniän ajan muodostaen kertomuksia, joihin vaikuttavat ihmisen omat kokemukset ja niiden omakohtaiset tulkinnat. Omakohtaisissa kertomuksissa henkilön omat kokemukset peilautuvat historiallisesti ja kulttuurisesti ympäröivään maailmaan ja siinä koettuihin tapahtumiin ja tilanteisiin. Globalisaatioon, maahanmuuttoon, kulttuuriseen pääomaan ja sähköisesti välitettyihin todellisuuskuviin liittyy identiteettiä muokkaavia ja määrittäviä todellisuuskäsityksiä, jotka korostavat identiteetin merkitystä. (Emt., 4-5.)

Osana yksilöllistymisprosessia yksilön tulee määritellä omat arvonsa ja uskomuksensa mukaan lukien älylliset ja eettiset norminsa sekä ryhmät, joihin henkilö haluaa kuulua. Nämä kaikki ovat osa identiteetin rakentumista. Samat valinnat muokkaavat myös ammatti-identiteettiämme. (Coté 2005, 225.)

Samaistuminen on kytköksissä identiteettiin, erityisesti sosiaalinen identiteettimme rakentuu kaikissa ryhmissä, joiden jäseniä olemme ja joihin samaistumme. Identiteettimme kehitykseen vaikuttaakin tilanteet, jolloin joudumme määrittelemään, mihin ryhmään haluamme kuulua tai ketä yksilöä lähestyä, tällöin puhutaan niin sanotuista samaistumiskonflikteista, joiden mukana myös identiteettimme muuttuu. (Liebkind 1988, 70-71.)

Purhosen mukaan sukupolvet tuottavat usein oman aikakautensa kollektiivisen identiteetin, joilla on yhteiskunnallista ja sosiaalista merkitystä, esimerkiksi suuret ikäluokat (Purhonen 2007, 10). Kaunismaa (1997) puolestaan näkee, että yhteisölliset eli kollektiiviset identiteetit muodostuvat historian aikana kulttuurisidonnaisiksi ilmiöiksi. Yhteisöllisten identiteettien syntyminen edellyttää useiden ihmisten tai suurten joukkojen yhteistä käsitystä asiantilasta. Käsitukset voivat kuitenkin muuttua. Kollektiivisen identiteetin kohteena on ryhmä tai yhteisö, ei ryhmän jäsenenä oleva yksilö. Kollektiivisia identiteettejä käytetään ja sovelletaan hahmottamaan erilaisia tilanteita. Yhteisölliset identiteetit rakentuvat itsestäänselvyyksistä ja myyteistä, jotka ovat syntyneet ihmisten kanssakäymisen seurauksena. Lopputuloksena on yhteisiä mielikuvia ryhmistä, yhteisöistä ja sosiaalisista järjestelmistä. Identiteetit koostuvat satunnaisista merkityksistä, joilla ei välttämättä näytä ryhmän ulkopuolisesta olevan mielekästä merkitystä, mutta yksilölle, joka soveltaa niitä elinympäristössään ne saattavat olla tärkeitä. Merkityksiä ei kuitenkaan voi soveltaa yksiselitteisesti, koska niiden käyttökelpoisuus voi vaihdella eri tilanteissa. (Emt., 40-49.)

Yhteiskunnan muutoksessa ja ajan kuluessa sosiaalisten identiteettien todennukaisuus saattaa kyseenalaistua tai mahdollistaa sellaisten identiteettien synnyn, jotka ovat olleet aikaisemmin mahdottomia. Ihminen pystyy aikaansaamaan tai vastustamaan muutoksia sen mukaan kuinka hän pystyy luomaan historiaa. Tämä sama pätee myös ryhmäidentiteettiin. Ryhmäidentiteetti voi olla joustava tai joustamaton. Joustamattomat identiteetit säilyttävät useimmiten paremmin todellisuudesta poikkeavaa identiteettiperintöä, koska ne eivät muuta ajatteluaan tai toimintatapaansa edes painostuksesta. Ryhmät voivat käyttää joustamattomuuttaan keinona suojella omaa identiteettiään, mutta tietyissä tilanteissa ryhmäidentiteetistä kiinni pitämällä voidaan myös hankkia sosiaalista tunnustusta tai toimia tietoisesti erilailla kuin muut ryhmät. (Liebkind 1988, 84-86.)

Emme välttämättä edes tiedosta identiteettejä, jotka meidät ympäröivät, niin kauan kuin ne pysyvät vakaina ja muuttumattomina. Identiteetteihin kiinnitetään huomiota vasta kun niihin kohdistuu muutospainetta tai ne ovat muodostuneet ongelmallisiksi. Ongelmia syntyy myös silloin, kun käsitys omasta itsestä tai

ryhmästä on kyseenalaistettu. Yksilölle on tärkeää tietää kuka hän on, mihin hän kuuluu ja mitkä ovat yksilön tai ryhmän tavoitteet. (Eteläpelto 2010, 93.)

Kun yksilön tai yhteisön identiteetit on kyseenalaistettu, syntyy tarve määrittellä identiteetti uudelleen. Mitä suurempi ristiriita on sitä voimakkaammin uudelleen määrittelyn tarvetta esiintyy. Tällöin puhutaan niin sanotuista identiteettineuvotteluista. (Emt., 93.) Identiteettineuvotteluiden pohjana on ihmisten halu saavuttaa arvostusta. Erilaiset arvostukset kilpailevat keskenään ja ryhmät pyrkivät vakuuttamaan toisiaan siitä, että heidän arvonsa ovat oikeat ja hyvät. Ryhmäidentiteettien arvostukseen vaikuttaa ihmisten ajan myötä sisäistämät arvot. Myös valtaerot vaikuttavat ryhmäidentiteettien hyväksyntään, mitä vähemmän ryhmällä on valtaa sitä heikommät ovat ryhmän mahdollisuudet saada ryhmäidentiteettinsä hyväksytyksi tai ylipäättään osallistua ryhmien keskinäisten suhteiden määrittelemiseen. (Liebkind 1988, 88-91.)

Saavuteltavien identiteettien vahvistamisessa on perusteena yksilön itsensä haluama identiteetti, samalla tulisi tukea ihmisen subjektiutta kohti aktiivista toimijuutta. Kun subjektiutta tuetaan, voidaan samalla voimistaa yhteisöissä haluttujen identiteettien vaatimaa osallisuutta. Identiteettien kehittymistä voidaan edistää erilaisilla metodeilla. (Eteläpelto 2010, 141-142.)

2.1 Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetti, ammatillinen identiteetti, työidentiteetti tai työhön liittyvä identiteetti kuvaavat kaikki samaa asiaa. Ammatti-identiteetti ja ammatillinen identiteetti viittaavat tarkemmin tietyn ammattikunnan identiteettiin. (Eteläpelto 2010, 90.) ”Ammatillisuus ja ammatti-osaaminen (...) korostavat paitsi tietoja ja taitoja myös arvoja ja asenteita eli käsitystä siitä, keitä ja millaisia olemme oman ammattimme edustajina” (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2010, 62). Työhön liittyvä identiteetti viittaa yleisimmin ja laajemmin työn ja henkilön keskinäiseen suhteeseen. Työidentiteetti muodostuu historiastamme, mutta se pitää sisällään myös odotuksiamme tulevasta. (Eteläpelto 2010, 90.)

Työelämän muuttuminen yhä epävarmemmaksi vaikuttaa myös ammatti-identiteetteihimme tekemällä niistä epävakaampia. Ammatti-identiteettimme ei enää nykyisin kiinnity samalla tavalla vakaasti tiettyyn ammattikuntaan tai sosiaaliseen luokkaan vaan työidentiteettimme ovat yksilöllisempiä, omiin valintoihimme perustuvia. Identiteettimme ovat pakotettuja joustavuuteen, jolloin sitoutumisemme tiettyyn ammattiin tai työpaikkaan murenee. Ammatillisen kasvun ja oppimisen merkitys korostuvat. Jollemme ole valmiita työidentiteettimme ja olemuksemme jatkuvaan muokkaamiseen, saattaa tämä johtaa myös syrjäytymiseen. Ammatti-identiteettien muuttuessa yksilöllisemmiksi saatamme myös ryhtyä hakemaan identifioitumiskohteita muualta elämästämme. (Emt., 91-96, 139.)

Ammatti-identiteettien muuttuessa yhä yksilöllisemmiksi tulisikin sen sijaan puhua työidentiteeteistä. Työidentiteetti laajempänä käsitteenä kuvaa henkilökohtaista suhdettamme omaan työhömmme. Työidentiteetti ottaa myös huomioon työpaikkamme arvoihin, tavoitteisiin ja palkkaukseen liittyvät henkilökohtaiset suhteemme. (Emt., 91-96.)

Järjestötyöntekijän ammatti-identiteettiin vaikuttaa järjestölohko, jolla henkilö toimii. Ammattiliittojen työntekijät kokevat itsensä osittain ay-ammattilaisiksi ja osittain järjestöosaajiksi. Lisäksi ammattiliitto, jossa henkilö toimii vaikuttaa henkilön identiteettiin. Ammattijärjestöjen työntekijät voivat myös samaistaa itsensä koulutuksensa tai osaamisensa kautta, esimerkiksi lakimieheksi. Järjestöalalla voidaankin katsoa olevan kahdenlaista osaamista, substanssialan osaamista ja yleisosaamista eli niin sanottua generalistista osaamista. Generalistisella osaamisella tarkoitetaan monitaitoista tietojen ja taitojen hallintaa. (Kaunismaa & Lind 2008, 113.)

2.1.2 Ammatti-identiteetin neljä tulkintaa

Sari Pöyhönen (2003) on väitöskirjassaan määritellyt ammatti-identiteetin neljän eri tulkintatavan kautta. Tulkintatavat ovat psykososiaalinen, diskursiivinen, narratiivinen ja dialoginen. Taulukossa 1 on esitelty eri tulkintojen erot.

TAULUKKO 1. Neljä ammatti-identiteetin tulkintaa (Pöyhönen 2003, 126).

PSYKOSOSIAALINEN	DISKURSIIVINEN	NARRATIIVINEN	DIALOGINEN
identiteetin kokonaisuus	useat identiteetit	useat identiteetit	useat identiteetit
kronologinen, kehityspsykologinen näkökulma	sosiaalinen vuorovaikutus	sosiaalinen vuorovaikutus	sosiaalinen vuorovaikutus, ulkopuoliset toiset
lineaarisuus, universaalisuus	dynaamisuus, prosessimaisuus	dynaamisuus, prosessimaisuus	dynaamisuus, prosessimaisuus
persoonallisuus-piirteiden pysyvyys, persoonallisuustyypit	hybridisyys, fragmentaarisuus	eheys, juonellisuus, koherenssi, perusjuoni	moniäänisyys, kilpailevat diskurssit
yksilöllis-kognitiiviset tekijät	kieellinen rakentuminen	kieellinen rakentuminen	jatkuvuus, pysyvyys, historiallinen ja kulttuurinen konteksti
			kieellinen rakentuminen, vieraat sanat
			merkityspotentiaali

Psykososiaalisessa tulkinnassa ammatti-identiteetti voidaan määritellä seuraavasti:

Ammatti-identiteetti on yksilön vähitellen kehittämä ja sisäistämä sosiaalinen identiteetti, joka erottaa hänet toisten ammattien harjoittajista. Ammatti-identiteetin kehitys on osa yksilön persoonallista kehitystä. (Emt., 108.)

Diskursiivisesti tulkittuna ammatti-identiteetti voidaan Pöyhösen mukaan määritellä seuraavasti:

Ammatti-identiteetti on sosiaalisesti tuotettu, kielellisissä vuorovaikutustilanteissa (diskursiivisilla areenoilla) muuttuva ja prosessi-mainen diskursiivinen konstruktio. (Emt., 113.)

Narratiivisesti tulkittuna ammatti-identiteetti voidaan määritellä seuraavasti:

Ammatti-identiteetti on juonellisten kertomusten kokonaisuus, joka muotoutui sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Se on toisaalta dy-

naaminen, hajaantunut ja kontekstisidonnainen, toisaalta se sisältää identiteetin perustarinan eli pyrkii koheesioon, koherenssiin ja juonellisuuteen. (Emt., 116.)

Dialogisessa tulkinnassa ammatti-identiteetti voidaan määritellä seuraavasti:

Ammatti-identiteetti muotoutuu dialogisessa suhteessa toisten kanssa. Se on moniääninen, dynaaminen ja prosessimainen, mutta samalla se kiinnittyy myös historialliseen ja kulttuuriseen kontekstiinsa saaden jatkuvuutta ja pysyvyyttä. Ammatti-identiteetti on siis samanaikaisesti fragmentaarinen ja ehyt. Yhden ammatti-identiteetin sijaan voidaankin puhua useista ammatti-identiteeteistä, jotka saavat vuorovaikutustilanteissa erilaisia merkityksiä. (Emt., 124.)

3 LIITON HOMMISSA

Järjestötyötä eli järjestöissä tehtävää ammatillisista työtä ei juurikaan tunneta. Usein järjestöissä tehtävää työtä ei myöskään nähdä ammattityönä. Tätä omalta osaltaan hämärtää järjestöissä tehtävän vapaaehtoistoiminnan määrä. (Kaunismaa ym. 2008, 110.) Järjestötyöntekijät ovat heterogeenista kenttää, jonka sisällä ammattiliiton työntekijät muodostavat vielä oman spesifisen kenttänsä. Ammattiliittojen työntekijät on helppo erotella, muista järjestötyöntekijöistä, pelkästään työnantajansa perusteella. Ammattiliitoissa, ammattiliittojen työttömyyskassoissa ja ammattiliittojen tukijärjestöissä Suomessa on töissä kaiken kaikkiaan noin 3500 henkilöä, näistä asiamiestehtävissä on likimäärin 1800 toimihenkilöä (Akava ry 2011; Halla-aho & SAK Viestintä (toim.) 2010; Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2011). Lisäksi tulevat keskusjärjestöjen ulkopuolisissa liitoissa (esimerkiksi Journalistiliitto) töissä olevat. Kolmannen sektorin organisaatioissa arvioidaan Suomessa olevan työsuhteessa noin 80 000 työntekijää (Soanjärvi 2011, 1). Tästä voidaan laskea ammattiliittojen osuuden olevan siis noin 5-7 prosenttia. Lisäksi suomalaisia järjestöammattilaisia työskentelee kansainvälisissä tehtävissä ulkomailla.

Järjestöt ovat moninainen ja hajanainen joukko, joka aiheuttaa sekavuutta ulkopuolisten toimijoiden näkökulmasta. Työnantajana järjestöt eivät ole organisoiduneet yhdeksi selkeäksi työnantajalohkoksi, vaan niiden toiminta on jakautunut järjestötyypeittäin (esimerkiksi ammattiliitot). Myöskään järjestöjen työntekijät eivät ole järjestäytyneet yhtenäisesti. Järjestöjen työtehtävissä voidaan kuitenkin nähdä yhtenäisiä piirteitä. (Kaunismaa ym. 2008, 110.)

Ammattimainen järjestötyö on kiistattomasti erottunut vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoistoiminnassa ei yleensä määritellä käytettävää työaikaa, työntekopaikkaa tai resursseja. Vapaaehtoistoimijalta ei myöskään edellytetä määriteltyä tieto-taitoa tai aseteta vaatimuksia työn tehokkuudelle ja laadulle eikä määritellä vastuita ja toimivaltaa. Nämä seikat erottavat vapaaehtoistoiminnan työstä. Vapaaehtoisena toimiminen ei ole myöskään edellytys, sille että voi tehdä työtä järjestötyöntekijänä. (Emt., 122.)

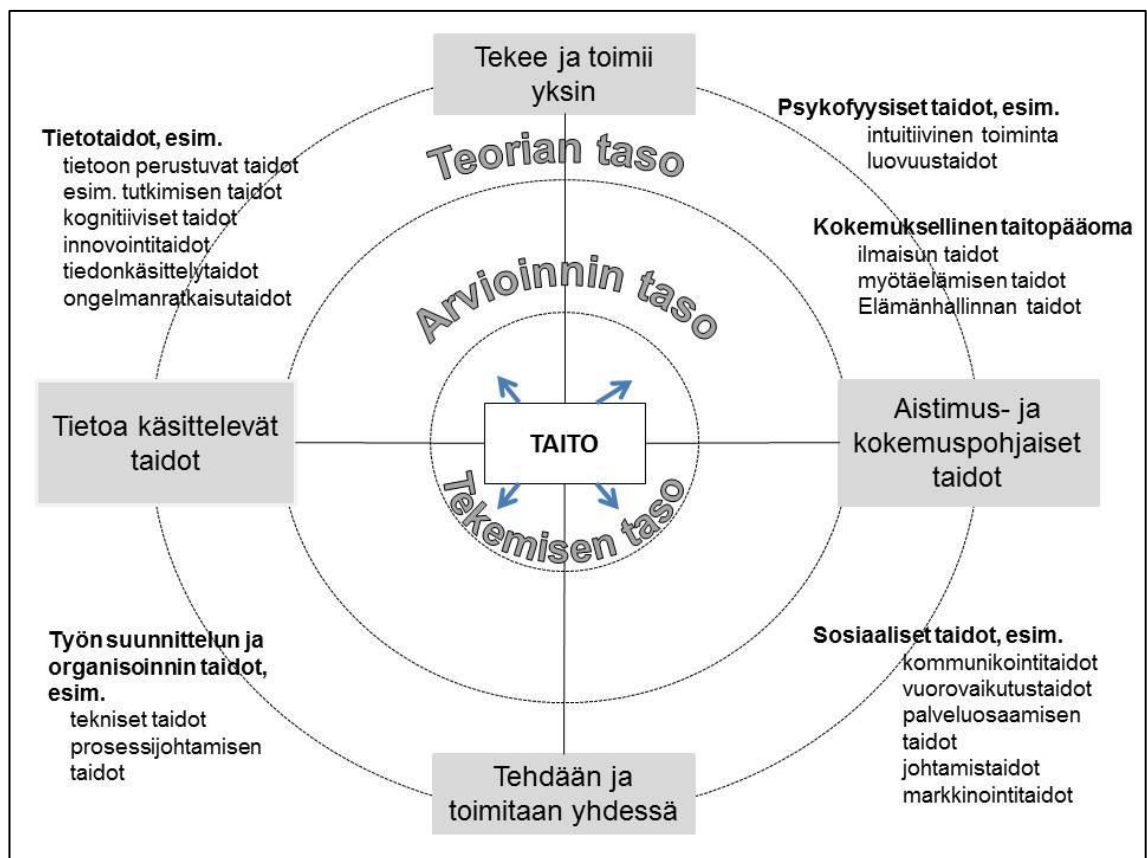
Osa järjestötyöntekijöistä toimii tehtävissä, joissa ei ole erityisiä ammattitaitovaatimuksia, esimerkiksi juuri ammattiliittojen asiamiestyö, heistä voidaan käyttää nimitystä järjestöosaaja. Järjestöosaajien tehtävänä on nimenomaan edistää järjestön toimintaa, eivätkä he ole tietyn erityisen alan syväosaajia, kuten esimerkiksi viestinnän tai juridiikan. Järjestöosaajan tehtävänä on koordinoita, opastaa, neuvoa, kehittää ja johtaa järjestöä. Järjestöissä on töissä myös tietyn spesifisen ammatin osaajia kuten esimerkiksi lakimiehiä tai toimittajia. (Emt., 110.)

Mäen (2010) mukaan ammattiyhdistysliikkeessä tarvitaan samoja taitoja kuin muussakin järjestötyössä. Hänen näkemyksensä mukaan ammattiliitoissa kuitenkin korostuvat sosiaalisten taitojen ja kokemuksellisen taitopääoman merkitys. (Emt., 64-66.) Kokemuksellisella taitopääomalla tarkoitetaan Anttilan mukaan ilmaisutaitoja sekä myötäelämisen ja elämänhallinnan taitoja (Anttila 2009).

Kaunismaan ja Lindin mukaan järjestötyössä tarvitaan kahdenlaisia taitoja, niin sanottuja yleistaitoja (esimerkiksi kokous- ja neuvottelutaidot, tiedottaminen ja kouluttaminen), jotka ovat samanlaisia riippumatta järjestön toimialasta sekä järjestön toimialaan liittyvää erityisosaamista (esimerkiksi työmarkkinaosaami-

nen). Tämä kahtiajakautuminen vaikuttaa myös siihen, kuinka järjestöyöntekijät mieltävät oman toimialansa. (Kaunistmaa ym. 2008, 113.)

Anttilan mukaan taitoa voidaan määritellä sen mukaan kuinka paljon ja millä tavalla tekemiseen sisältyy tietoa. Tietopohjaisia taitoja sovelletaan käytännössä ennalta hankitun teoriaosaamisen pohjalta. Kokemuspohjaiset taidot perustuvat nimensä mukaisesti tekemisen kautta opittuihin tietoihin, joiden perusteella opitaan ymmärtämään tekemistä syvällisemmin. Tiedon ja taidon keskinäisellä suhteella voidaan punnita ammattiin oppimisen lähtökohtia, onko kyseisessä tehtävässä tärkeää tuottaa esimerkiksi tekstejä ja sen jälkeen soveltaa niitä vai tekeminen ja sen kautta ymmärryksen syntyminen. Taitojen muuttumiseen tiedoksi vaikuttaa kuinka taitoja käytetään parhaiten hyödyksi, jolloin syntyy päämäärätietoista toimintaa ja kuinka taidot koetaan, jolloin toiminnan tuloksia arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä asioiden olemassa oleva tila, jolloin olemassa olevaa tietoa johdetaan teoriaksi. (Anttila 2009.)



KUVIO 2. Taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehät (mukaillen Anttila 2009).

Anttila on kuvannut (kuvio 2) taidon käyttämisen ja tekemisen päämääriä taidon tasoilla. Tekemisen tasolla tapahtuu päämäärätietoista toimintaa, arvioinnin tasolla toimintaa arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja teorian tasolla toimintaa perustuu tietoon. (Anttila 2009.) Asiamiestyö jakaantuu eri tehtäviin sen mukaan, kuinka paljon tehtävissä tarvitaan tietoa ja kuinka syvällisesti asiamiehen tulee tietoa soveltaa käytäntöön. Osassa asiamiestehtäviä taitojen kautta syntyneellä ymmärryksellä on merkittävä rooli.

Järjestötyöntekijällä ei ole koulutuksen, työkokemuksen ja muiden ominaisuuksien vaatimuksissa selkeitä rajauksia. Järjestötyöntekijöiksi palkataan niin sanotusti hyviä tyyppejä, jotka ovat sosiaalisesti osaavia monitaitureita. Tarvitaan myös järjestöjen osaamistarpeisiin vastaavia erityisammattilaisia, pitkälle koulutettuja ammatteihinsa erikoistuneita osaajia. (Kaunismaa ym. 2008, 122.)

3.1 Ammattiliitto Pro työnantajana

Ammattiliitto Pro on yksi Suomen suurimmista ammattiliitoista. Pro on suurin yksityisen sektorin toimihenkilöliitto ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n suurin jäsenliitto. Prossa on jäseniä 130 000, joista työmarkkinoilla on 110 000 jäsentä. Jäsenyhdistyksiä Prossa on 255. (Ammattiliitto Pro ry 2011b.) Pro neuvottelee työehtosopimuksia yli 60 alalle muun muassa teknologiateollisuuteen, rakentamiseen, metsä-, kemian- ja elintarviketeollisuuteen, kuljetus- ja logistiikka-alalle, tietoliikenne-, ict-, viestintä ja energia-alalle sekä pankkeihin ja rahoituslalle (Ammattiliitto Pro ry 2012b, 10).

Pro syntyi Toimihenkilöunioni TU ry:n ja Ammattiliitto Suora ry:n fuusiona 11.12.2010. Vuoden 2012 alusta Prohon liittyi Ahtaus- ja huolinta-alan Tekniset AHT ry. Pron toisen perustajajärjestön Toimihenkilöunionin olivat vuonna 2001 perustaneet Teknisten Liitto TL ry, Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry, Rakennusteknisten Ammattiliitto RAL ry ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet rf (STAF). Vuonna 2004 Toimihenkilöunioniin liittyi myös Tietoliikenneliitto TLL ry.

Pron edustajisto hyväksyi 12. joulukuuta 2010 Toimintalinjat -asiakirjan (2011–2012) yhteydessä vision, joka on kirjattu myös liiton sääntöihin. Pron visio on laadittu jäsenten näkökulmasta. Visio kuvaa, millaisessa työelämässä liitto haluaa jäsentensä työskentelevän kymmenen vuoden kuluttua. Visiossa Pron jäsenille tavoitellaan oikeudenmukaista työelämää ja tasa-arvoista, turvallista yhteiskuntaa. Työtä tekevän on tultava toimeen palkallaan ja perusturvan on oltava kunnossa myös muissa elämäntilanteissa. Pro tavoittelee jäsenilleen mahdollisuutta kehittyä työssään ja oikeutta sovittaa joustavasti yhteen työ- ja vapaa-aika. (Ammattiliitto Pro ry 2011c.)

Vision toteutumiseksi Pro on asettanut seuraavat strategiset tavoitteet:

- 1) Työpaikan turvaverkko
 - 2) Asianmukainen ansiokehitys
 - 3) Joustoa työhön ja koulutukseen
- (Emt.)

Pron henkilöstöstä yli kaksi kolmasosaa (2/3) tekee suoraa edunvalvontatyötä (esimerkiksi jäsenten työsuhteeseen liittyvien ongelmien hoitamista tai työehtosopimusneuvotteluita). Edunvalvontaosasto muodostuu neljästä sektorista: teollisuus-, palvelu-, finanssi-, ict- ja viestintäsektorista. Sektoreiden toiminnasta vastaa sektorijohtaja. Edunvalvonnan toimintaa tukevat edunvalvonnan ja jäsenyyden tukipalvelut, joita ovat lakipalvelut, kansainväliset palvelut, viestintäpalvelut ja talouspalvelut. (Ammattiliitto Pro ry 2011a.) Aluekeskuksilla töissä olevat sopimusala-asiamiehet huolehtivat edunvalvonnan lisäksi myös Pron alueellisesta järjestötyöstä.

Pron päätoimisto sijaitsee Helsingin Ruoholahdessa. Tämän lisäksi Prolla on yhdeksän aluekeskusta eri puolella Suomea. Henkilöstöstä 72 prosenttia on töissä Ruoholahdessa ja 28 prosenttia aluekeskuksissa.

Syyskuussa 2011 Pro työllisti yhteensä 197 henkilöä. Vuosien 2012-2016 aikana Pron henkilöstöstä 24 henkilöä saavuttaa työeläkeiän. Lähtökohtaisesti eläkkeelle jäävien tilalle ei palkata uusia vaan rekrytointitarve harkitaan tapauskohtaisesti erikseen. (Ammattiliitto Pro ry 2012c, 1-2.) Lukuun ottamatta eläköity-

mistä, henkilöstön vaihtuvuus on Prossa vähäistä. Pron toiminnan aikana liiton palveluksesta on irtisanoutunut kaksi toimihenkilöä ja ketään ei ole irtisanottu.

Toimihenkilöunionin entinen toimittaja Taisto Sopenen on syksyllä 1999 todennut: ”Ei ammattiliitosta siirrytä yksityisen palvelukseen kovinkaan helposti. Kyllä sitä on vain, jatkettava loppuun asti, kun on tälle puolelle neuvottelupöytää asetunut” (Teknisten Liitto TL ry 2000, 210). Tämä ajatustapa on väljentynyt ajan myötä. Esimerkiksi Pron työsuhdeneuvojina toimineet oikeustieteen ylioppilaat ovat hyvin sijoittuneet töihin muihin liittoihin ja työnantajajärjestöihin.

Ammattiliitot ovat varsin vakaita työpaikkoja ja esimerkiksi irtisanomiset tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä ovat poikkeuksellisia. Työntekijöiden etujärjestöillä on myös moraalinen velvollisuus näyttää hyvää esimerkkiä yritysmaailman työnantajille henkilökunnan kohtelemisesta. Tämä yleensä takaa sen, että työsuhteen ehdot liitoissa ovat pääsääntöisesti hyvät. Perkka-Jortikan näkemyksen mukaan ay-liikkeen työntekijöiden hyvät työsuhteen ehdot ovat kannustaneet henkilökuntaa myös parempiin työsuorituksiin. Liittojen työntekijät ovatkin usein aatteellisesti sitoutuneita työhönsä ja suhtautuvat siihen intohimoisesti. (Perkka-Jortikka 2004, 234-235.)

3.2 Ammattiliiton asiamies

Asiamiestyön tutkimiselle luo oman haasteensa ammattiliitoissa käytössä olevien tehtävänimikkeiden kirjo. Sisällöltään samaa asiamiestehtävää kuvataan useilla eri ammattinimikkeillä. Tutkimukseni aikana vastaan tulleita nimikkeitä olivat muun muassa palkkasihteeri, sopimustoimitsija, työehtosihteeri, suunnittelija, asiantuntija, järjestöasiamies, sopimusalavastaava, järjestösihteeri, sopimusala-asiamies, alue-asiamies ja monta muuta. Käytettävät nimikkeet ja niiden merkitykset vaihtelevat keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen välillä. Asiamiesnimikkeistä useimmiten näkyy myös, mihin ammattiliiton sisäiseen toimintaan henkilö on työssään keskittynyt, esimerkiksi palkkasihteeri viittaa edunvalvontaan ja järjestösihteeri järjestötoimintaan. Liiton koko vaikuttaa asiamiehen tehtävänimikkeeseen, esimerkiksi pienemmässä liitossa toiminnanjohtaja saattaa käytännössä tehdä asiamiestehtäviä. On myös nimikkeitä, joista ei voi pää-

tellä onko kyse asiamiestehtävästä, esimerkiksi järjestösihteeri on joissakin lii-toissa järjestöosastolla töissä oleva assistentti ja joissakin järjestöasiamies. Käytän työssäni asiamiesnimikettä, koska sen on Prossa ja ammattiyhdistysliik-keessä yleisesti tunnettu nimike. Lisäksi se kuvaa hyvin mistä tehtävistä on ky-se.

Ammattiliittojen päätoimipaikat ovat pääsääntöisesti Helsingissä, yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta, kuten esimerkiksi Sähköliitto, jonka päätoimipaik-ka on Tampereella. Asiaan vaikuttaa varmasti suuresti se, että työnantajaliitto-jen toimistot ovat useimmiten Helsingissä ja näin ollen neuvottelutoiminta kes-kittyy Helsinkiin. Siksi merkittävä osa asiamiestyöstä tapahtuu Helsingistä käsin. Aluetoimistoja tai aluekeskuksia on lähinnä isoimmilla liitoilla. Niilläkin ammatti-liitoilla, joiden toiminta on keskittynyt Helsinkiin, toimintaa on myös alueilla. Alu-eella toimintaa vetävät useimmiten luottamustoimiset henkilöt, eivätkä liiton työntekijät.

3.2.1 Asiamiehen määritelmä

Kirjallisuudesta on hankalaa löytää määritelmää ammattiliiton asiamiehelle ja asiamiestyölle. Olemassa olevat kuvaukset sopivat lähinnä vakuutusasiamiehen tai kauppaedustajan työtehtäviin. Ei niinkään ammattiliiton asiamiehen kuvauk-seen. Myöskään SAK:n kentässä yleisesti käytössä olevalle toimitsija nimityk-sellä ei kuvaavaa määritelmää löytynyt. Näin ollen päädyin määrittelemän tässä työssä asiamiehen seuraavasti: Asiamies on henkilö, jolla on valta edustaa työnantajaansa (ammattiliitto) työnantajan päätoimialan mukaisessa toiminnas-sa (edunvalvonnassa) tai siihen liittyvässä järjestötyössä. Asiamiestehtävissä olevilla ei ole tarkkaa pohjakoulutus- tai ammattitaitovaatimusta.

3.3 Asiamiesten koulutus- ja ammattitaitovaatimukset

Kuten asiamiesmääritelmästäkin käy ilmi, ei asiamiestehtäviin sijoittuvilta vaadi-ta tarkkaan määriteltyä pohjakoulutusta eikä ammattitaidolle ole olemassa yksi-

selitteisiä vaatimuksia. Tämä käy hyvin ilmi Pron käyttämistä työpaikkailmoituksista.

Sopimusala-asiamiehen tehtävään rekrytoitavalta odotetaan seuraavaa ammattitaitoa:

Edellytämme sinulta työelämän ja työehtosopimustoiminnan tunte-
musta sekä työoikeudellisten normien tuntemusta. Osaat esiintyä ja
uskallat ottaa kontaktia. Sinulla on hyvät vuorovaikutustaidot. Sinul-
la on kykyä työskennellä itsenäisesti mutta myös ryhmässä. Olet
hyvä neuvottelija. Arvostamme kokemustasi järjestötyöstä ja Am-
mattiliitto Pron sopimusalojen tuntemusta. (Ammattiliitto Pro ry
2011d.)

Sopimusalavastaavan tehtävään energia-alalle rekrytoitavalta odotetaan seu-
raavaa ammattitaitoa:

Edellytämme sinulta työelämän ja työehtosopimustoiminnan tunte-
musta sekä työoikeudellisten normien tuntemusta. Osaat esiintyä ja
sinulla on hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Olet hyvä neuvot-
telija. Sinulla on kykyä työskennellä itsenäisesti mutta myös ryh-
mässä. Arvostamme kokemustasi järjestötyöstä, energia-alan tun-
temusta sekä ruotsin ja englannin kielen taitoa. (Emt.)

Molemmissa ilmoituksissa korostuu osaamisvaatimuksissa ihmissuhdetaitojen
merkitys. Haetaan niin sanotusti hyvää tyyppiä. Lisäksi kokemus ja osaaminen
työsuhdeasioista korostuvat ilmoituksissa. Järjestötyökokemusta arvostetaan,
mutta sen sisältöä ei ole tarkemmin määritelty.

Pron asiamiesten rekrytoinnissa mukana oleva sektoripäällikkö Jyrki Suihkonen
(esimies 28 edunvalvonnan asiamiehelle) kertoo, että rekrytoitaessa uusia toi-
mihenkilöitä asiamiestehtäviin, luottamusmieskokemus on merkityksellisin seik-
ka. Tämän lisäksi arvostetaan laki- ja sopimusosaamista. Luottamusmieskoke-
muksessa arvostetaan sitä, että henkilö on joutunut olemaan mukana hankalien
asioiden selvittämisessä. Merkittävää osaamista on nimenomaan kokemus
neuvotteluista työnantajan kanssa ja ongelmanratkaisukyky. (Suihkonen 2012.)

Suihkonen jatkaa, että vaikka varsinaista pohjakoulutusvaatimusta asiamiesteh- täviin ei ole, hän rekrytoijana arvostaa, jos hakijalla on vähintään jäsenistön koulutustasoa vastaava koulutus eli ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Insi- nööri- tai tradenomikoulutus ei sinällään anna tieto-taitoa asiamiesteh- täviin, mutta kuvaa henkilön kykyä omaksua uutta tietoa ja soveltaa sitä käytännössä. Kaikki hankittu alaa tukeva koulutus kuvaa loppuun suoritettuna asioiden omak- sumiskykyä ja motivaatiota asiamiesteh- täviin olennaisesti liittyvistä asioista. Vapaaehtoisesti suoritettut oikeustieteen opinnot esimerkiksi avoimessa yliopis- tossa tai työväenopistossa nousevatkin tästä syystä rekrytoitaessa merkittävään arvoon. (Emt.)

Sauramon (2006, 213) mukaan koulutus toimii myös identifioitumisen kohteena. Ammattiliiton toiminnassa on tärkeää, että jäsenet ja erityisesti potentiaaliset jäsenet pystyvät identifioitumaan ammattiliiton kasvoihin eli asiamiehiin. Tästä- kin syystä on merkittävää, että asiamiesten koulutustaso vastaa vähintään jä- senkentän koulutusta.

Sopimusalavastaavien tehtäviin rekrytoitaessa koulutuksella on Suihkosen mu- kaan suurempi merkitys, koska heiltä odotetaan ja vaaditaan enemmän kykyä abstraktiin ongelmanratkaisuun ja kirjalliseen tuottamiseen. Sopimusala- asiamiesten tehtävä on lähempänä jäsenpintaa, joten heidän tehtävissään kou- lutuksen merkitys ei ole niin suuri. Koulutusta tärkeämpää sopimusala- asiamiehillä on kyky empaattiseen työskentelyyn kentän edustajien (esimerkiksi luottamusmiehet ja työsuojeluvalltuudet) ja jäsenten kanssa. Empaattisella työskentelyllä Suihkonen tarkoittaa kykyä joukkojen johtamiseen toivottuun lop- putulokseen (esimerkiksi lakkotilanteissa) sekä yhteisen kielen puhumista jäse- nistön kanssa. (Suihkonen 2012.)

Toimihenkilöunionin eläkkeellä olevan järjestöpäällikön Reino Nygrénin (2012) mukaan asiamiestyö on mielenkiintoista ja opettavaa. Siinä pääsee näkemään erilaisia asioita ja se antaa paljon. Työnä asiamiestyö on laaja-alaista. Koska asiamiehellä harvoin on asiamiesteh- tävänsä valmistavaa koulutusta, vaan hän on kouluttautunut aikaisemmin johonkin muuhun ammattiin, joutuu hän asia- miesteh- tävänsä tullessaan kouluttautumaan työn laaja-alaisuuden vuoksi koko ajan työn ohessa oppien.

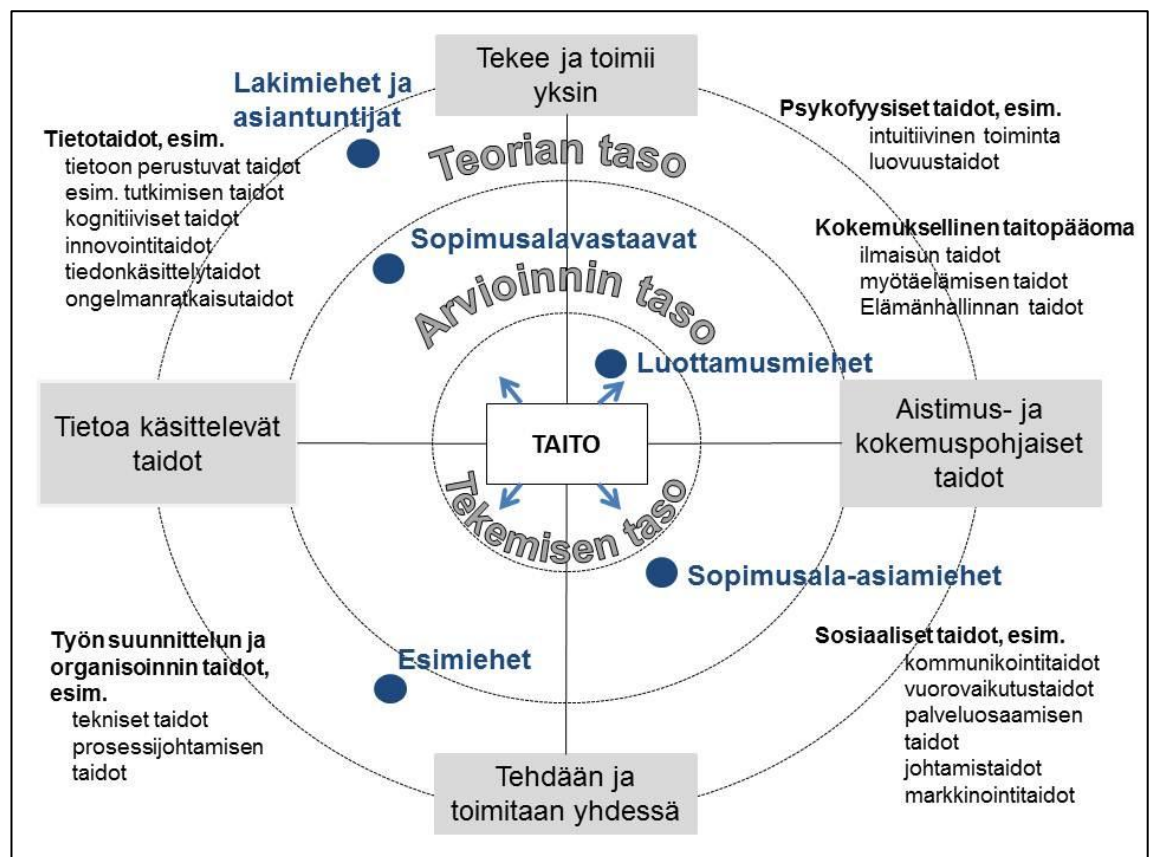
Itsekin olin asiamiestehtävään tullessa, joissakin asioissa ulkona kuin lumiukko ennen kuin opin ymmärtämään tehtävän mihin minut oli palkattu. Asiamiestehtävä ei ole enää pelkkä luottamustehtävä vaan tehtävä laajenee valtavasti. (Emt.)

Kun henkilö rekrytoidaan liiton jäsenkunnan ulkopuolelta, on henkilön hyvin vaikea samaistua tehtävään, Nygrén jatkaa. Työtehtävä on aivan erilainen kuin muualla tehtävä työ, esimerkiksi päätöksentekomekanismit ovat erilaisia ja muualla et toimi samanlaisena edustajana jäsenkuntaan nähden. Asiamiehen tehtävässä on etua siitä, että henkilöllä on kokemusta omasta alasta tai jäsenkunnasta. Kun asiamies palkataan jäsenkunnasta, hän osaa katsoa asioita jäsenen silmin. Ongelmana on, että usein katsot asioita liian läheisesti oman entisen toimen tai työpaikan näkökulmasta. Vaikeutena on se, että et pysty näkemään asioita laajasti koko liiton näkökulmasta. Et osaa kuvitella eroa, mikä syntyy kun olet palkollisena liittoon, etkä enää liiton luottamushenkilö. Asiamiehenä roolisi muuttuu esimerkiksi vastuun suhteen. Henkilökunnan jäsenenä olet vastuussa tekemisistäsi. (Emt.)

Nygrénin mukaan myös asiamiestyön osaamisvaatimukset ovat muuttuneet. Esimerkiksi 20 vuotta sitten nuorelle lakimiehelle ay-liike toimi ponnahduslautana muihin tehtäviin. Lakimiehillä oli vankka peruskoulutus pohja, kun taas muilla asiamiehillä oli jäsenkunnan ammatteja vastaava koulutus. Aikaisemmin ay-liikkeestä puuttui myös kielitaito. Hyvällä kielitaidolla pystyit saavuttamaan nopeaa urakehitystä liitossa. Asiamiestehtäviin ei aikaisemmin juurikaan siirrytty ammattiliitoissa asiamiestyön ulkopuolelta. Koska koettiin, että vaatimukset asiamiestehtäviin olivat kovemmat. Asia muuttui kun uuden tekniikan myötä esimerkiksi toimistohoitajien työtehtäväpohja vähentyi, koska heidän aikaansa ei kulunut enää niin paljon esimerkiksi konekirjoittamiseen. (Emt.)

Pron asiamiesten osaamisvaatimuksia voidaan kuvata Anttilan (2009) taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehillä. Asiamiesten työ jakaantuu sen mukaan kuinka syvällistä tiedon tai taidon ymmärtämistä asiamies tehtävässään tarvitsee, minkälaiset taidot ovat tehtävälle ominaisia ja mikä on tehtävän suhde yhdessä tekemiseen (kuvio 3). Sopimusalavastaavien tehtävissä vaaditaan teoreettista ymmärrystä, mutta työ on kuitenkin käytännönläheistä. Kun sopi-

musalavastaavia verrataan esimerkiksi lakimiehiin, sopimusalavastaavat sijoituvat arvioinnin tasolle ja lakimiehet teorian tasolle. Sopimusalavastaavien työ on aika pitkälle yksin tekemistä ja työ perustuu pitkälti tiedonkäsittelyyn ja ongelmanratkaisuntaitoihin. Sopimusala-asiamiesten työssä painottuu yhteistyö kentän kanssa ja heidän työssään on myös tärkeää tunnustella kentän tunteja ja toimia joukkojen johtajana. Työssä sopimusala-asiamiehillä korostuu sosiaaliset taidot. Sopimusala-asiamiehet ovat myös arvioinnin tasolla, mutta lähempänä tekemisen tasoa, kun taas sopimusalavastaavat ovat lähempänä teorian tasoa. Luottamusmiehet eroavat sopimusala-asiamiehistä siinä, että heidän työnsä on pitkälti intuitioon perustuvaa, jossa vaaditaan erityisesti myötäelämisen taitoja. Luottamusmiehet sijoittuvat tekemisen tasolle. Luottamusmiehet toimivat usein yksin vaikka heidän tulisi panostaa enemmän yhteistyöhön.



KUVIO 3. Pron asiamiesten sijoittuminen taidon ja osaamisperusteen mukaan taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehille (mukaillen Anttila 2009).

3.4 Pron asiamiesten toimenkuva

Ammattiliitto Prossa on useita erilaisia asiamiestehtäviksi luokiteltavia toimenkuvia. Suurin osa toimii kuitenkin edunvalvonnassa joko sopimusalavastaavana tai sopimusala-asiemiehenä. Tukipalveluiden puolella asiamiehet ovat usein perinteisemmissä asiantuntijatehtävissä (esimerkiksi kehittämisasiantuntija, koulutuspoliittinen asiantuntija tai järjestöasiantuntija). Alla on kuvailtu muutamia tyypillisimpiä Pron asiamiesten toimenkuvia.

Sopimusalavastaava vastaa sopimusalan edunvalvonnasta yhdessä alan muiden asiamiesten kanssa. Kehittää ja koordinoi vastuualueensa edunvalvontaa tavoitteena jäsenten työsuhteen ehtojen sekä henkilöstön edustajien ja edunvalvontayhdistysten toimintaedellytysten kokonaisvaltainen parantaminen. (Toimihenkilöunioni TU ry 2010, 29.)

Sopimusala-asiemies vastaa oman sopimusalakohortin ja alueellisen vastuualueensa työpaikkatason edunvalvonnan toimivuudesta. Tukee ja aktivoi jäseniä, yhdistyksiä, luottamushenkilöitä sekä edistää järjestäytymistä. (Emt., 30.)

Järjestöasiantuntijan tehtävänä on ohjata ja tukea yhdistysten toimintaa hallinnon strategisten linjausten mukaisesti, käynnistää ja toimia moderaattorina liiton omissa verkko- ja muissa yhteisöissä, osallistua sosiaalisen median kautta käytävään, liiton toimintaa tai tavoitteita sivuvaan keskusteluun, osallistua kehittämissankkeisiin ja projekteihin, tukea jäsenhankintaa ja työpaikkatoimintaa, pitää yhteyttä liiton tavoitteiden kannalta keskeiseen kansalaisjärjestökenttään. (Emt., 26.)

3.5 Asiamiestyön historia

Asiamiestyötä on aina ollut ay-liikkeen historiassa. Alun perin työ on ollut pitkälti vapaaehtoistoimintaa, jossa on ollut ammattimaisen toiminnan piirteitä. Esimer-

kiksi aikanaan ay-jäsenmaksujen kerääjät ovat tehneet asiamiestyötä. Jäsenmaksujen kerääjien tehtävänä oli palkkapäivänä kiertää talosta taloon keräämässä jäsenmaksut tai seistä tehtaan portilla ottamassa maksut vastaan, jotta jäsenet eivät ehtineet tuhlata rahojaan ennen jäsenmaksujen maksamista.

Asiamiestyötä ei ole aikaisemmin tutkittu eikä siitä muutenkaan löydy kirjoituksia. Muun muassa Varjas (2006) ja Haataja (1996) ovat kuvanneet, jotakin tiettyä ay-liikkeeseen liittyvää ilmiötä tai tapahtumaa yksittäisten henkilöiden kokemusten kautta, mutta näissäkin haastatteluissa itse asiamiestyö ja sen vaikutukset kuvattuun tapahtumaan jäivät sivuosaan. Yksittäisten henkilöiden haastatteluista ja historiikeissa on mainintoja heidän asiamiestyöstään (Hurri 2011; Reini 1996; Swanljung 2006), kuitenkin laajempaa asiamiestyötä koskevaa tutkimusta tai kuvausta ei löydy. Myöskään ay-liikkeen historiaa ja saavutuksia kuvaavissa teoksissa tai oppikirjoissa (Salomaa 1952; Haatanen 1995) ei työntekijöitä, puheenjohtajia lukuun ottamatta, juuri mainita. Itse tarkastelin asiamiestyötä Pron perustamisessa mukana olleiden liittojen ja niiden edeltäjäliittojen historiikkien kautta.

Pron edeltäjäliittojen historiikeissa ei myöskään mainita liittojen henkilökuntaa, kuin ohimennen. Teknisten Liitto on poikkeus, jossa henkilöstöä on esitelty henkilöstötilinpäätöksessä (Teknisten Liitto TL ry 2000, 206-210). Muuten viittaukset henkilökuntaan liittyvät liittojen sisäisiin johdon välisiin valtataisteluihin (Åberg 2001, 90-93), liiton taloussotkuihin ja henkilökunnan rooliin niissä (emt., 199-203), johtohenkilöitten (puheenjohtajat ja pääsihteerit) muistelemiseen (Kevin 1999; Kosonen 2010; Rosberg 1986; Teknisten Liitto TL ry 2000; Åberg 2001) tai henkilöstömenojen vähentämiseen (Kosonen 2010, 231; Teknisten Liitto TL ry 2000, 209; Åberg 2001, 39). Suoran (Kosonen 2010) ja RAL:n (Kevin 1999) historiikeissa henkilöstö on mainittu vain hyvin lyhyesti ohimennen parissa kappaleessa. Historiikkien pohjalta syntyikin käsitys, ettei liiton henkilökunta ole ollut merkittävässä asemassa liittojen toiminnassa, lähinnä henkilöstö on vain pyörittänyt toimintaa taustalla. Tämä oli mielenkiintoista ottaen huomioon, että merkittävä osa liittojen toimintakuluista menee henkilöstökuluihin, esimerkiksi vuonna 2010 Toimihenkilöunionissa noin 45 prosenttia (Ammattiliitto Pro ry 2011e) ja Suorassa noin 43 prosenttia (Ammattiliitto Suora ry 2011). Samanaikaisesti Prossa oli töissä 197 työntekijää (Ammattiliitto Pro ry 2012c, 1) ja

jäseniä noin 130 000 (Ammattiliitto Pro ry 2011b). Jäsenmäärään verrattuna jokainen työntekijä hoitaa noin 660 jäsenen edunvalvontaa. Eivätkö liiton palkatut toimihenkilöt ole merkittävä voimavara liitoille?

Historiikit näytetään kirjoitettavan suurelta osin liittojen hallinnon näkökulmasta. Ammattiliittojen työntekijät ovat liittojen hiljainen voimavara, josta ei juuri puhuta, vaikka he pyörittävät liittojen tärkeintä toimintaa, edunvalvontaa, osana joka päiväistä työtään. Ammattiliittojen tuotantotekijän muodostaa henkilökunnan osaaminen, ei esimerkiksi laitteet tai muut investoinnit. Ilman henkilökuntaa liittojen ”tuotanto” ei etene.

Arvi Herttuan, joka toimi asiamies- ja kouluttajatehtävissä Prossa ja sen edeltäjäliitoissa, mukaan asiamiestyö on muuttunut aina, kun yksi asiamiessukupolvi on lähtenyt pois ja uusia tullut tilalle. Yhden yksittäisen asiamiehen historiassa on tapahtunut vähemmän muutoksia, kuin asiamiestyössä yleensä. Kymmenen vuotta sitten asiamiestyönsä lopettaneilla asiamiehillä työ oli aivan erilaista ja he eivät itse edes tiedä, että muutoksia työssä on tapahtunut. (Herttua 2012.)

Herttua toimi 10 vuotta työsuhdeasiamiehenä ja jo sinä aikanaan tapahtui työssä muutoksia. Herttuan mukaan ammattiliitossa puheenjohtaja on kuin yrityksen toimitusjohtaja. Johtajalla ja johtajan tyylillä johtaa on merkittävä osuus asiamiestyön sisältöön ja siinä tapahtuvaan muutokseen, esimerkiksi kuinka aktiivisesti puheenjohtaja itse osallistuu neuvottelutoimintaan. (Emt.)

Herttuan näkemyksen mukaan työ oli aikaisemmin itsellisempää ja voimakkaammin alan asiamiehen näköistä. Ennen jokainen asiamies rakensi oman alansa itsensä näköiseksi ja hoiti alaa sen mukaisesti kuin itse parhaaksi koki. Esimiesten määrän lisääntyessä asiamiestyöstä on tullut valvotumpaa, ohjeistettua ja siten asiamiestyö on yhdenmukaistunut. Asiamies ei siis enää ole oman alansa toimitusjohtaja vaan yksi työntekijöistä. (Emt.)

Nygrénin mukaan, asiamiestehtävät ja ihmiset ovat muuttuneet. Asiamiestehtävä on muuttunut enemmän virkamiestyypiseksi kanssakäymiseksi jäsenistöön. Aikanaan asiamiehet tekivät työtä omalle liitolle ja olivat siten sydämestään mukana asiassa. (Nygrén 2012.)

3.6 Asiamiestyö ja liiton jäsenet

Herttuan (2012) mukaan asiamiesten suhde jäseniin on usein monitahoinen ja kompleksinen. Merkittävin seikka jäsensuhteessa on luottamus, uskooko jäsen asiamiehen kykyyn hoitaa hänen asiaansa. Asiamiehen tulee olla rehellinen jäsenille, eikä hänen pidä jättää mitään sanomatta. Asiamiehelle kerrotut asiat eivät saa levitä eteenpäin. Luottamuksen syntyyn ei riitä pelkkä sähköinen viestintä, vaan henkilökohtainen kohtaaminen on tärkeää. Rehellinen maine ansaitaan ja jos välit jäsenistöön ja aktiiveihin ovat luottamukselliset molemmin puolin, asioiden hoitaminen helpottuu huomattavasti. Herttua esittää myös kysymyksen, kuinka syvää luottamusta työn kannalta loppujen lopuksi tarvitaan. (Emt.)

Jäsenet ovat jäsenmaksujensa kautta asiamiesten palkanmaksajia. Jäsen ajattelee helposti, että hän maksaa jäsenmaksua ja haluaa palvelua sitä vastaan. Asiamiehen näkökulmasta jäsenmaksukysymys ei ole olennaista eikä näy päivittäisessä toiminnassa. Asiamies ajattelee asiaa oikeudenmukaisuuden kautta, he ovat auttamassa jäseniä ja edistämässä jäsenten etuja. Jäsenen maksamat jäsenmaksut eivät toimi asiamiehen motivaattorina jäsenen asian hoitamiseen. (Emt.)

Myös asiamiesten ja jäsenistön välillä muodostuu normaaleja ystävyysuhteita. Ystävyysuhteita asiamiesten ja jäsenistön välillä syntyy, kun henkilöt tapaavat toisiaan usein ja persoonallisuudet kohtaavat toisensa. Tästä voi seurata se, että muut jäsenet epäilevät toisten asioita hoidettavan paremmin. Tästä voi seurata myös ristiriitoja. Ystävyysuhteet hyödyttää molempia osapuolia. Tiedonanto on usein vapaassa kanssakäymisessä avoimempaa, jolloin molemmin puolin tiedon määrä lisääntyy. Ennen asiamiestyötä olleet aikaisemmat ystävyysuhteet eivät ole välttämättä jääneet elämään. Tämä on toisaalta pettymys ja toisaalta hyvä asia, kun ei ole suosikkeja. Herttua arvelee tämän johtuvan henkilöiden muuttuneista rooleista toisiinsa. (Emt.)

Asiamiehet ovat liiton palkattuja työntekijöitä, mutta he työskentelevät paljon ammattiliiton luottamustehtävissä toimivien aktiivien, kuten luottamusmiesten, kanssa. Tällöin nousevat esille kysymykset palkatun ja vapaaehtoisen roolien

eroista. Palkattu henkilöstö voidaan määrätä tekemään jokin asia, mutta vapaaehtoisia voidaan korkeintaan kehottaa. Asiamieheltä saatetaan odottaa, että heillä on käskyvaltasuhde jäseniin esimerkiksi lakkotilanteissa, jolloin asiamies veloitetaan hoitamaan tarvittavat henkilöt osallistumaan lakkoon. Hyvällä asiamiehellä onkin auktoriteettisuhde jäseniin. Tällöin myös ystävyssuhde auttaa. Vastuu asioiden sujumisesta on aina palkatulla henkilöstöllä. (Emt.)

Asiamiesten jäsensuhteeseen vaikuttaa myös se, kuinka kaukana jäsenpinnasta asiamies työskentelee sekä asiamiehen oma ammatti-identiteetti. Osa asiamiehistä kokee olevansa jäsenten keskuudessa yksi joukosta, toinen kohtelee jäseniä vakuutusyhtiön asiakkaina ja kolmas näkee jäsenet potilaina, joita hoidetaan. Ei ole vieras sekään ajatus, että asiamies on omalla vastualueellaan hallitsija, jonka alamaisia jäsenet ovat. (Emt.)

Herttua lainaa Aarno Ryynäsen sanoja: ”Älkää asiamiehet alkako superluottamusmieheksi. Luottamusmiehillä on omat roolinsa ja asiamiehillä omansa”. Herttua katsoo, että vaarana on roolien sekoittuminen. Hänen mukaansa on tärkeää, ettei asiamies vie luottamusmiehen roolia. Luottamusmiehen tukeminen on eri asia kuin tehdä luottamusmiehen työt. Jäsenistön suuntaan luottamusmiehen asemaa tulee aina korostaa. (Emt.)

3.7 Asiamiestyön johtaminen

Ammattiliiton asiamiestehtävissä työskentelevät tekevät vaativaa asiantuntijatyötä. Asiamiestyöhön kuuluu olennaisena osana itsenäisyys, jota edellytetäänkin. Asiamiehet ovat oman alansa asiantuntijoita. Johtamisen tarkoituksena on linjata liiton kokonaislinjaukset sekä tarkentaa alakohtaisia linjauksia ja jopa tehdä alakohtaisia poikkeuksia. Esimiestyön tehtävänä on myös valvominen. Esimiestyössä esimiehen tehtävänä ei ole olla jokaisen alan asiantuntija.

Asetetut tavoitteet ovat usein yleisluonteisia, esimerkiksi poliittisia linjauksia, joista puuttuvat konkreettiset tavoitellut päämäärät tai päämäärä on asetettu niin ylätasolle, että sen käytännön toteuttamiseen tarvittavat toimenpiteet jäävät asi-

antuntijoiden itsensä mietittäväksi. Tavoitteiden asettamiseen osallistuu liiton hallinto, joka on ammattiliiton ylin päättäjä.

Usein hallinto toimii valvojana, mutta ei ohjaajana. Toimeksiantoja saattaa tulla myös pelkästään poliittisten sidonnaisuuksien perusteella, tämä aiheuttaa muun muassa töiden epätasaista jakautumista (ei koske kaikkia asiamiehiä) ja arvo-
maailman ristiriitaisuuksia.

Nygrénin mukaan asiamiestyössä on hyvin pitkälti ihmisestä itsestään kiinni, saako hän arvostusta ja kuinka hän käyttää valtaa. Jäsenten työnantajiin tai jäsenkuntaa nähden arvostus tulee ansaita omalla toiminnalla. Vallan raja on määrittelemätön niin sanotusti häilyvä. Kollektiivi asettaa myös omat rajansa, samassa tehtävässä olevilla on oltava samanlaiset rajat. Sinänsä asiamiestehtävissä valtaa voi käyttää samalla lailla kuin ennenkin. Vallan käytössä asiamiestyössä ei ole tapahtunut muutoksia. (Nygrén 2012.)

Vastuu on kaikilla samanlainen asiamiestehtävissä Nygrén jatkaa. Asiamiestyö kuitenkin edellyttää vastuunottamista, koska toimitaan usein itsenäisesti ja yksin, esimerkiksi et voi sanoa neuvotteluissa, että minun täytyy mennä kysymään. On hyvin henkilökohtaista kuinka kantaa vastuunsa niitäkin löytyy, jotka eivät ota vastuuta ollenkaan. Asiamiehen taitavuutta on, että osaa tehdä vaihtelevissa tilanteissa heti uusia ratkaisuja. (Emt.)

Herttuan mukaan asiamiestyölle asetetaan välillä varsin suuriakin odotuksia, mutta vastaavasti asiamiehen painoarvo ei välttämättä riitä toteuttamaan odotuksien mukaista toimintaa. Tehtävänannot ovat joskus niin ylätasoin linjauksia, että asiamiehet saattavat kokea ettei oma painoarvo riitä asian käytännön toteuttamiseen, vaan toteuttamisen tulisi olla joko puheenjohtajan tai johtajan tehtäviä. (Herttua 2012.)

Suihkosen (2012) mukaan yhden ongelman henkilöstöjohtamiselle ammattiliitossa aiheuttaa kurinpitomenettelyiden rajoittunut käytettävyys. Käytännössä kynnys käyttää varoituksia tai työsuhteen päättämisiä on ammattiliitoissa imago-
systä korkeampi kuin yrityselämässä. Esimiestyössä ei siis ole käytettävissä samanlaisia keinoja, kuin yrityksissä, ohjata toimintaa oikeaan suuntaan niissä

tilanteissa kun asiantuntija ei toimi halutulla tavalla. Esimerkiksi varoituksia ei voi käytännössä antaa yhtä usein ja pienten rikkeiden takia, kuin yritysmaailmassa.

Herttuan mukaan asiantuntijat tekevät itsenäistä työtä, jonka valvonta käytännössä tapahtuu vain tulosten kautta. Esimerkiksi yksittäinen asiamies voi neuvotteluissa sanoa tai esittää mitä haluaa ilman, että kukaan pystyy valvomaan toimiiko asiantuntija asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Itsenäisen työn tarjoama vallankäyttö (uskalluksen mukaan) aiheuttaa sen, että organisaatio voi toimia hyvinkin omavaltaisesti. Samaan aikaan esimiehillä ei ole käytettävissä työkaluja, joilla voidaan estää väärinkäytöksiä. Vaikka asiamies pystyy käyttämään valtaa, se ei organisaation näkökulmasta ole aina suotavaa. Mahdollisuus vallankäyttöön ja annetut valtuudet eivät aina korreloi keskenään. (Herttua 2012.)

Asiantuntijoiden motivointi asettaa oman haasteensa. Epäselkeiden tavoitteiden, rajoittuneiden toimintamahdollisuuksien ja liikkuvan työn aiheuttamissa paineissa esimiesten on usein vaikea motivoida alaisiaan. Erityisesti kun alaiset eivät välttämättä ole edes saman läänin alueella, niin päivittäisen työn ohjaaminen on haasteellista. Kuinka määrittäisi tavoitteet, jotka ohjaisivat asiantuntijoita oma-aloitteisesti suuntaamaan toimintansa rationaaliseen tekemiseen. Tavoitteena on tulosten kautta ohjaaminen. Haasteena on, että tavoitteiden mukainen toiminta toteutetaan kokonaisvaltaisesti järkevällä ja taloudellisella tavalla. Resurssien (esimerkiksi ajankäyttö ja raha) tuhlaaminen on yksi esimerkki, ei toivotusta lopputuloksesta. Saatetaan esimerkiksi matkustaa lyhyiden kokousten takia satoja kilometrejä, eikä mietitä vaihtoehtoisia kustannustehokkaita keinoja asian toteuttamiseksi.

Yksityisen alan ammattiliittojen johtamiseen otetaan usein mallia yksityisen sektorin johtamisesta, koska liiton hallinnon jäsenet työskentelevät yksityisissä yrityksissä. Esimerkiksi Pron perustajaliitolla Toimihenkilöunionilla oli hyvin vahva teollisuuspohja, jonka vuoksi Pron toiminnassa monessa asiassa edelleen noudatetaan teollisuuden kulttuureita, vaikka asiamiestyö ja toimintatavat ovat aivan erilaisia. Esimerkkinä voisi käyttää etäpäivien käytön rajoittamista. Teollisuudessa etäpäivät eivät ole laajasti käytössä johtuen esimerkiksi vuorotyöstä. Tämä aiheuttaa sen, että myös esimerkiksi Prossa rajoitetaan niiden käyttöä,

vaikka sinänsä työmme sopisi varsin hyvin etätöinä tehtäväksi. Teollisuuden mallien noudattaminen Pron toiminnassa on välillä jopa epätarkoituksenmukaista

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys. Työ on vaativaa asiantuntijatyötä, jossa ei oikeita vastauksia ole olemassakaan, tällöin työyhteisön tarjoama vertaistuki tarjoaa mahdollisuuden peilata omia ajatuksia. Koska asioista keskustellaan ja väitellään laajasti, suhteet työtovereihin muodostuvat usein läheisiksi ja yhteinen ryhmähenki kasvaa.

Liikkuva työ on aina haasteellista esimiestyölle. Kuinka varmistaa, että toimihenkilöt eivät väsy ja ovat tavoitettavissa? Esimiehet eivät myöskään pysty seuraamaan, mitä asiantuntija tekee todella työaikanaan. Liikkuvassa työssä myös yksinäisyys työssä korostuu. Saattaa mennä päiväkausia, ettet tapaa työtovereitasi ja työyhteisö saattaa puuttua kokonaan. Samaan aikaan työyhteisön tarve korostuu.

4 TYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus, jossa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Opinnäytetyöni tutkimus toteutettiin kolmivaiheisesti. Ensin perusjoukolta kysyttiin heidän taustatietojaan. Toisessa vaiheessa teema-haastateltaviksi valittiin kohdehenkilöitä, joilla on erilainen tausta. Haastatteluita suoritettiin, kunnes uutta tietoa haastateltavilta ei enää saatu. Lopuksi teema-haastatteluiden pohjalta tehtiin aineiston tyypittely, jonka jälkeen kohdejoukko sai valita itselleen läheisimmän asiamiestyypin.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat ammattiliiton asiamiesten ammatti-identiteettiin?
2. Miten asiamiesten ammatti-identiteetti muodostuu?
3. Millainen on asiamiesten kollektiivinen identiteetti?

4.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimukselle luonteenomaista on, että tutkittava tapaus muodostaa kokonaisuuden jostakin. Tutkimuskohde voi olla yksittäinen tapahtuma, rajattu kokonaisuus tai yksilö. Sillä pyritään tutkimaan, kuvaamaan ja selittämään asioita pääasiassa miten ja miksi kysymysten avulla. Tapaustutkimusta ei voida pitää aineistonkeruutekniikkana, koska siinä käytetään erilaisia tiedonkeruu- ja analyysitapoja. Tapaustutkimusta voidaan tehdä sekä kvantitatiivisilla kuin kvalitatiivisillakin menetelmillä. (Yin 1994, 1-13.)

Tapaustutkimuksessa tutkimuskohteeksi valitaan yksittäinen tapaus, tilanne, tapahtuma tai joukko tapauksia, joiden tarkastelussa keskitytään prosesseihin. Yksittäistapauksia tutkitaan niiden luonnollisessa ympäristössä kuvailemalla tutkittavaa ilmiötä yksityiskohtaisesti. Kuvailevien menetelmien tavoitteena on tutkimuskohteen ominaispiirteiden systemaattinen, tarkka ja totuudenmukainen kuvailu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 130-131.)

Ammattiliitto Pro valittiin tutkimuskohteeksi, koska se on varsin iso liitto. Pron toimihenkilöissä työskentelee paljon asiamiehiä erilaisissa tehtävissä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivinen eli tilastollinen tutkimus selvittää määrällisiä kysymyksiä ja eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Tutkimus suoritetaan yleensä strukturoituja tutkimuslomakkeita käyttäen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on oltava riittävän suuri ja edustava otos. Tutkimus soveltuu käytettäväksi, kun halutaan tietää selkeitä tosiasioita eikä käyttäytymiseen liittyviä asioita. (Heikkilä 2010, 16.)

Kvalitatiivinen tutkimus puolestaan keskittyy tutkimaan nimenomaan tutkimuskohdetta. Riittävän tarkan tutkimuksen vuoksi on tutkittavien määrä yleensä pieni. Psykologian ja muiden käyttäytymistieteiden avulla pyritään tutkimuskohdetta ymmärtämään eikä keskityä määrien selvittämiseen. Kvalitatiivinen tutkimus suoritetaan usein syvähaastatteluilla ja ryhmäkeskusteluilla. Kvalitatiivisella

tutkimuksella saadaan selville kohderyhmän arvot, asenteet, tarpeet ja odotukset. (Emt., 16-17.)

Kvantitatiivisessa ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat luokittelu, päättely ja tulkinta perusteiltaan samoja, mutta kvantitatiivinen tutkimus on analyysiltään yksiselitteisempi ja se jakaantuu selvemmin erottuviin vaiheisiin. (Emt., 17-18.)

Tutkimuksen perusjoukko on se tutkimuksen kohteena oleva joukko, josta tieto halutaan. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus, jolloin koko perusjoukko tutkitaan tai osatutkimus eli otantatutkimus, jolloin vain tietty perusjoukon osajoukko eli otos tutkitaan. (Emt., 33-34.)

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Ammattiliitto Prossa asiamiestehtävissä työskenteleviltä toimihenkilöiltä kyselytutkimusten ja teemahaastatteluiden perusteella. Tutkimuksen perusjoukko rajattiin koskemaan Ammattiliitto Pron loka-kuussa 2011 voimassa olevan organisaatiokaavion mukaisesti niin sanotuissa asiamiestehtävissä olevia. Perusjoukosta rajattiin pois esimiestehtävissä, lakimiestehtävissä, viestintätehtävissä ja tutkijatehtävissä olevat asiamiehet. Esimiehistä suurin osa tekee puhdasta työnjohtoa, joten heidän kohdallaan kyse ei yleensä ole asiamiestehtävästä. Lisäksi heidän identiteettiinsä saattaa voimakkaammin vaikuttaa esimiesasema. Lakimiehet ja tutkijat on rajattu ulos siitä syystä, että heidän tehtäviinsä on määritelty tarkka pohjakoulutus, jotta tehtävän voi ottaa vastaan. Tiedottajat ja toimittajat rajattiin pois, koska heidän tehtävässään ei yleensä kuulu edustaa ammattiyhdistystä edunvalvontaan tai järjestötoimintaan liittyvissä tehtävissä. Perusjoukossa oli yhteensä 87 asiamiestehtävissä Prossa työssä olevaa toimihenkilöä.

Teemahaastatteluun valittiin perusjoukosta otantajoukko kyselytutkimuksen perusteella, jossa on selvitetty henkilöiden taustatietoja. Haastatteluun valittiin asiamiehiä eri tehtävistä sekä keskustuimistolta että aluekeskuksista.

Saturaatioissa on tarkoitus haastatella henkilöitä niin kauan, että uudet haastateltavat eivät anna enää mitään olennaisesti uutta tietoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 60). Omassa tutkimuksessani saturaatiopiste oli kahdeksan haastattelua. Asiamiesten haastattelut suoritettiin tammi-helmikuussa 2012.

Haastattelut nauhoitettiin digitaaliseen muotoon ja ne ovat haastattelijan hallussa. Haastattelut on numeroitu satunnaisesti haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi.

4.3 Aineiston keruu menetelmät

Tutkimukseni toteutettiin kahdella eri tutkimusmenetelmällä, teemahaastattelulla ja kyselytutkimuksella.

Kyselytutkimuksena toteutettiin sekä ennakkokysely että tyypittelyn jälkeinen oman asiamiestyyppin valinta. Kyselytutkimukset toteutettiin internetkyselynä Digium-ohjelmalla. Koska kaikilla kohderyhmän henkilöillä on käytössä työantajan sähköpostiosoite ja internetyhteys, oli kaikilla henkilöillä mahdollisuus osallistua kyselyyn. Digium-kysely oli kokonaistutkimus kaikista Prossa töissä olevista asiamiehistä.

Teemahaastatteluilla keräsin kaksi eri haastatteluaineistoa. Itse tutkimukseen liittyen teemahaastattelin Pron asiamiehiä. Haastatteluilla pyrin selvittämään asiamiesten näkemyksiä ja kokemuksia asiamiestyöstä. Koska opinnäytetyöni aiheesta oli varsin vähän kirjoitettua materiaalia ja halusin syvempää tietoa aiheestani, päädyin lisäksi käyttämään asiantuntijoiden teemahaastatteluita.

Opinnäytetyötäni varten haastattelin sopimusalavastaava Arvi Herttua, järjestöpäällikkö Reino Nygréniä ja sektoripäällikkö Jyrki Suihkosta. Valitsin heidät teemahaastateltaviksi, koska he ovat olleet töissä jo Ammattiliitto Pron edeltäjäliitoissa ja Prossa eri aikakausina. Lisäksi haastateltavilla on erilaiset taustat. Herttua ja Nygrén ovat tulleet ammattiliittoon töihin toimittuaan useita vuosia luottamusmiehinä. Nygrén on ollut järjestöasiamiehenä sekä järjestöyksikön päällikkönä. Samanaikaisesti Nygrén on toiminut esimiehenä yli kahdellekymmenelle asiamiehelle. Herttua on ollut sekä kouluttaja että edunvalvonnassa työsuhdeasioita hoitava asiamies. Nygrén on koulutukseltaan autoteknikko ja Herttua prosessiteknikko. Herttua on lisäksi työn ohessa opiskellut kasvatustieteen maisteriksi. Herttua ja Nygrén ovat jo jääneet eläkkeelle. Suihkosen puolestaan on tullut ammattiliittoon töihin lakimieheksi, josta hän on myöhemmin

siirtynyt edunvalvonnan asiamiestehtäviin. Nykyisin Suihkonen toimii edunvalvontayksikössä esimiehenä 28 asiamiestehtävässä toimivalle asiantuntijalle. Kaikki kolme ovat tehneet pitkät urat ammattiliitossa ja edustavat eri sukupolvien asiamiehiä. He pystyvät lisäksi tarkastelemaan asiamiestyötä eri näkökulmista. Kaikki olivat valmiita esiintymään työssään omalla nimellään ja suhtautuivat haastattelupyyntöni positiivisesti.

4.3.1 Sähköinen kyselyohjelma Digium

Digium on internetpohjainen sovellus. Digium-ohjelmisto on helppokäyttöinen työkalu tiedon keräämiseen ja nopeaan raportointiin. Suoraan www-selaimessa toimivalla ohjelmistolla tiedonkeruu onnistuu helposti ja tehokkaasti. Saatu tieto pystytään raportoimaan nopeasti. (Digium Oy 2011.)

Henkilö käy anonyymisti vastaamassa kyselyyn netissä ja tällöin hän voi vastata kyselyyn vain kerran. Suoran sähköpostikyselyn hyötynä perinteiseen postikyselyyn verrattuna on nopeus, vaivattomuus ja edullisuus. Kysymykset ovat perillä lähes samalla hetkellä kun ne lähetetään ja vastaukset palautuvat nopeasti. Vastaukset ovat jo valmiiksi sähköisessä muodossa, joten niiden käsittelyssä säästetään huomattavasti aikaa. Kysymyksiin vastailu ja palautus sujuvat muutamalla näppäimen painalluksella. Lisäksi normaalin sähköpostikyselyn lähettäminen on lähes ilmaista. (Reinikainen 2005, 24-25.)

4.3.2 Teemahaastattelu

Haastattelu on Suomessa suosituin tapa kerätä laadullista aineistoa (Eskola & Vastamäki 2010, 26). Haastattelu joustavana tutkimusmenetelmänä sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi ym. 2010, 34). Haastattelua käytetään, kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta (Eskola ym. 2010, 26). Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavaan. Haastattelu eroaa keskustelusta siten, että sen tarkoituksena on informaation kerääminen ja ennalta suunniteltu päämäärä. (Hirsjärvi ym. 2010, 34, 42.) Haastattelussa on kyse siis eräänlaisesta vuorovaikutteisesta keskustelusta.

ta, jossa tutkija pyrkii saamaan haastateltavalta selville häntä kiinnostavat tutkimukseen liittyvät asiat (Eskola ym. 2010, 26).

Haastateltavalle ei haastattelusta ole juurikaan muuta hyötyä kuin hyvä mieli. Tutkijan ei pidä sortua liian voimakkaasti houkuttelemaan (esimerkiksi lahjoamaan) haastateltavia. Haastateltavalle kuitenkin tarjoutuu mahdollisuus tuoda esiin mielipiteensä tai kertoa omista kokemuksistaan. Motivaattorina tutkimukseen suostumisella saattaa myös olla haastateltavan hyvät kokemukset aikaisemmista tutkimuksista, joihin hän on osallistunut. Haastatteluun suostumiseen vaikuttaa tutkimuksen aihe ja millä tavoin henkilö kutsutaan haastatteluun. (Emt., 27–28, 39.)

Kaikki haastateltavani Pron asiamiehistä suhtautuivat myönteisesti henkilökohtaisesti esittämäni haastattelupyyntöön. Vain kaksi epäili olisiko heillä mitään annettavaa työlleni, mutta jokainen haastattelu oli omalla tavallaan antoisa ja jokaisen haastateltavan persoona näkyi vastauksissa. Asiantuntijahaastateltavat olivat erittäin innostuneita aiheestani ja autoivat mielellään työssäni.

Erilaisia haastattelutyppejä on useita samaten kuin nimityksiä niille (emt., 28). Eroja haastattelujen välille syntyy lähinnä sen perusteella, kuinka kysymykset on muotoiltu ja miten paljon haastattelijä ohjaa tilannetta (Hirsjärvi ym. 2010, 43).

Strukturoidussa haastattelussa tai toisin sanoen lomakehaastattelussa on kysymysten muotoilu ja järjestys kaikille sama (Eskola ym. 2010, 28). Lomakehaastattelu sopii parhaiten kun halutaan muodollisia hypoteeseja, kerätty aineisto on helposti ja mielekkäästi määrällistettävissä, kerätään faktatietoa ja tutkijalla on etukäteiskäsitys haastateltavien antamasta tiedosta ja testataan aiempien laadullisten tulosten yleistettävyyttä (Hirsjärvi ym. 2010, 45).

Yksi määritelmä puolistrukturoidulle haastattelulle on, että puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole (Eskola ym. 2010, 28; Hirsjärvi ym. 2010, 47). Puolistrukturoiduissa menetelmissä on aina päätetty etukäteen jokin haastattelun näkökulmista (Hirsjärvi ym. 2010, 47).

Käytin itse haastatteluissani nimenomaan puolistrukturoitua menetelmää eli teemahaastattelua. Haastatteluni näkökulma oli kysyä henkilöiden omia näkemyksiä ja kokemuksia asiamiestyöstä ja omasta ammatti-identiteetistään. Haastattelusta ei haettu liiton virallista näkökulmaa asiamiestyöhön ja sen sisältöön.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä. Teemahaastattelu sijoittuu formaaliudessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Haastattelun aihepiirit ovat etukäteen määriteltäviä, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa eikä järjestystä. (Emt., 47.) Haastattelijalla on ainoastaan tukilista käsiteltävistä asioista (Eskola ym. 2010, 28–29). Teemahaastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelu on astetta strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit, teemat, ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelu ei kuitenkaan ole niin vapaa kuin syvähaastattelu. Teemahaastattelun etuna on, että se ottaa huomioon henkilöiden omat tulokset asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisessä roolissa. Lisäksi teemahaastattelussa olennaista on, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi ym. 2010, 47-48, 66.)

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää asiamiesten omaa käsitystä ammatti-identiteetistään ja työstään. Tavoitteeni saavuttamiseksi olin suunnitellut etukäteen keskustelua ohjaavat kysymykset (liite 2), joiden pohjalta keskustelua käytiin. Tarkoitukseni ei ollut järjestelmällisesti noudattaa runkoa, mutta haastateltavani eivät juuri oma-aloitteisesti alkaneet kertomaan tarinoita, joten kävin kaikkien haastateltavien kanssa samat kysymykset läpi. Haastateltavat eivät kuitenkaan täysin noudattaneet kysymysjärjestystäni vaan saattoivat vastata johonkin toiseen kysymykseen tai teemaan aikaisemmin tai myöhemmin haastattelun aikana. Vaikka huomasin varsin varhaisessa vaiheessa, mitkä kysymyksistäni olivat tutkimukseni kannalta epärelevanttejä, kävin silti kaikkien haastateltavien kanssa kysymysrungon samanlaisena läpi, jotta mahdollisimman vähän ohjaisin keskustelua johonkin suuntaan.

Koska teemahaastattelu syntyy vuorovaikutuksesta, on haastattelijan hyvä kiinnittää huomiota muutamiin seikkoihin. Haastattelijan pitäisi pystyä luomaan miellyttävä ja vapautunut ilmapiiri haastattelijan ja haastateltavan välille luottamuksellisen suhteen saavuttamiseksi. Koska haastattelu on keskustelu tilanne, tulee haastattelijan ja haastateltavan ymmärtää toisiaan, tällöin tutkijan tulee miettiä sopivaa puhetapaa, kuitenkin muistaen normaaliuden periaate. Haastattelupaikan tulisi olla rauhallinen, keskittymisen varmistamiseksi, mutta ei liian muodollinen. (Eskola ym. 2010, 29-34.)

Pron asiamiesten haastattelut suoritettiin yhtä lukuun ottamatta Pron keskus-toimiston saunatuvalalla, koska kyseinen tila on hieman rennompia kuin normaali toimistotila ja oli todennäköisempää, ettei kukaan tule häiritsemään ja keskeyttämään haastattelua. Asiantuntijahaastattelut suoritettiin puhelinhaastatteluina.

Haastatteluteemojen lähtökohtana toimii tutkimusongelma, johon haetaan vastausta. Haastatteluteemat voidaan johtaa kolmella eri tavalla intuition perusteella, teoriasta (teoreettinen käsite muutetaan mitattavaan muotoon) tai kirjallisuudesta (mitä aiemmin on tutkittu). Viimekädessä haastateltava päättää, mitkä teemat ja niihin liittyvät kysymykset ovat sellaisia, johon hän pystyy vastaamaan. Haastattelun tavoitteena on olla keskustelu, jolloin tutkijalla ei voi vain lukea kysymyksiä paperista. Jotta tutkija muistaa keskustella kaikista teemoista, apuna voi käyttää teemarunkoa. Teemahaastatteluaineistoa analysoidaan useimmiten teemoittelemalla ja tyypittelemällä. (Emt., 35–39, 43.)

Haastatteluni eivät täysin saavuttaneet haastatteluille asetettuja tavoitteita, koska jouduin lukemaan kysymyksiä haastateltaville asiamiehille. Ei voida sanoa, että olisi syntynyt keskustelua vaan haastateltavat vastasivat tekemiini kysymyksiin omasta näkökulmastaan. Vastaajista vain kaksi alkoi kertoa omaa tarinaansa. Haastateltavat suhtautuivat kysymyksiin varsin avoimesti ja vastasivat kysymyksiini rehellisesti. Oma roolini oli toimia kysymysten esittäjänä ja kuunteelijana. En kommentoinut vastauksia haastatteluiden aikana, ainoastaan esitin tarkentavia kysymyksiä haastateltaville.

Asiantuntijahaastattelut olivat avoimempia haastatteluista, joissa annoin haastateltavalle teeman (esimerkiksi asiamiestyö ennen), josta halusin kuulla haasta-

teltavan näkemyksiä. Tältä osin haastateltavani kertoivat itsenäisesti näkemyksiään asiasta eikä heille tarvinnut esittää suoria kysymyksiä.

Kaikki haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja. Uskon, että tällä oli positiivinen vaikutus haastatteluiden sisältöön. Haastateltavat uskalsivat antaa minulle rehellisiä vastauksia asioista, koska luottavat että pidän heidän sanomansa luottamuksellisena. Ulkopuolisen haastattelijan olisi voinut olla vaikeaa rakentaa tarpeeksi luottamuksellinen suhde haastateltaviin. Kuuluminen asiamesryhmään oli olennaista luottamuksen olemassaololle eikä minun tarvinnut erikseen hankkia luottamusta.

4.4 Aineiston analyysi

Haastatteluiden pohjalta syntyy aineistomassa, jota voidaan analysoida eri menetelmillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysi ja tulkinta kulkevat käsi kädessä. Tutkijan on hyvä kirjata alustavia aineiston pohjalta syntyneitä ajatuksia ylös jo siinä vaiheessa, kun tutustuu aineistoonsa. Aineiston luokittelu on yksi väline aineiston analyysiin, mutta se ei itsessään vielä ole analyysia. Tulosten kunnollinen analyysi vaatii aineiston tarkkaa lukemista, analyysia ja tulkintaa. Analyysivaiheessa pyritään saamaan aineistosta irti syvempää tietoa kuin pelkät yksittäiset aineistokatkemat. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010,11-)

Pron asiamiesten teemahaastattelujen perusteella syntynyt aineisto analysoitiin käyttämällä hyväksi laskemista ja teemoittelua. Näiden pohjalta suoritettiin tyypittely, jonka avulla kuvattiin esimerkinomaiset ammattiliittojen asiamiestyyppit (tyyppikuvaukset).

Tehtyäni tyypittelyn digium-menetelmää hyväksikäyttäen Pro asiamiesten perusjoukosta (n=87) kysyttiin vielä, mihin tyyppiluokkaan yksittäinen asiamies kokee parhaiten sijoittuvansa. Asiamiehillä oli mahdollisuus valita kolmesta valmiista tyyppikuvauksesta mieluisin tai kuvata oma asiamiestyyppinsä. Näin pystyin testaamaan luomiani tyyppikuvauksia. Lisäksi tein ristiintaulukointeja

ennakkoaineiston ja tyyppikyselyn kesken. Näin sain selvitettyä oliko tietyllä taustatekijällä vaikutusta ammatti-identityypin valintaan.

4.4.1 Teemoittelu, tyyppittely ja kvantifiointi

Teemoittelu on hyvin luonteva tapa teemahaastatteluaineiston analysoimiseen. Litteroinnin jälkeen aineisto teemoitellaan siten, että vastauksista etsitään yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Haastateltavat eivät välttämättä noudata haastattelu-
rungon mukaista järjestystä. Yleensä haastatteluaineistosta tulee esiin haastattelun teemat, mutta eri tavoin ja niiden määrä voi vaihdella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tyyppittelyllä tarkoitetaan tyyppillisten asioiden kokoamista eli aineiston tiivistämistä havainnollisiin tyypeihin. Kyseessä ei siis ole haastateltavien tai vastaajien vaan heidän tarjoamansa informaatioaineksen tyyppittely. Esimerkiksi haastatteluaineistoista voidaan etsiä tietyn tyyppisiä vastauksia; haastatteluja tai niiden osia, joita yhdistävät tietyt elementit ja joiden voidaan siksi ajatella edustavan jotakin tyyppiä. Tyyppikuvauksia vertailemalla voidaan helposti nähdä, kuinka eri tyytit eroavat toisistaan ja millaisia tyypejä aineistosta voidaan konstruoida. Kuvaukset ovat aineiston eräänlaisia läpileikkauksia tai tiivistelmiä aineistosta, joissa kiteytyvät aineiston keskeisimmät elementit. (Emt.)

Laadullista aineistoa voidaan analysoida myös määrällisillä menetelmillä. Laskemisella voidaan estää analyysin jäämistä vain hypoteeseiksi ja samalla tutkija saa varmuutta omien päätelmiensä oikeellisuuteen. Jokaisen laadullista tutkimusta tekevän olisi hyvä tehdä laskelmia aineistostaan. Laskelmia ei tarvitse esittää lopullisessa raportissa, mutta näin vältetään aineiston analyysin liian ohut arviointi. Laskemiseen ei ole olemassa tarkkoja määräyksiä, vaan aineiston kvantitatiiviseen analyysiin vaikuttaa aineiston sisältö. On mahdollista esimerkiksi laskea jonkin tietyn asian esiintymistä aineistossa tai erilaisiin aiheisiin kuuluvien osien määrää. Kvalitatiivista aineistoa laskemalla analysoitaessa tulee ottaa huomioon haastateltavien erilainen tapa ilmaista asioita, esimerkiksi samaa asia saattaa esiintyä useassa eri kohdassa eri tavalla sanottuna aineistossa. Aineistoa tuleekin analysoida kokonaisuutena. Laskemisella saavutetaan

järjestelmällisempään tarkastelua aineistoon, mutta tutkimustehtävä ja tutkijan omat näkökulmat vaikuttavat laskemiseen, jolloin laskelmatkin ovat aina tutkija-kohtaisia. (Emt.)

4.5 Tutkimusetiikka

Tutkimusetiikka, joka on myös tutkijoiden ammattietiikkaa, muodostuu yhteisesti sovituista periaatteista ja tavoitteista. Tutkija itse on aina vastuussa tekemistään eettisistä ratkaisuista. Tutkimusetiikan tehtävänä on ohjata tutkijoita sekä luoda periaatteet sille, mikä on eettisesti hyväksyttävää ja suositeltavaa. Tutkijan ammatinharjoittamisessa ammattietiikka määrittelee eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, joita tutkijan on noudatettava. Ammattietiikan avulla muille ihmisille kerrotaan, mihin arvoihin ja velvoitteisiin tutkijat ovat sitoutuneet. Tutkimusetiikan piiriin kuuluvat kaikki aineiston hankintaan, tutkittavien suojelemiseen, tutkimustiedon soveltamiseen, käyttöön ja vaikutuksiin liittyvät seikat sekä tieteen käsittämiä sisäisiä kysymyksiä. (Kuula 2006, 23-24, 26.)

Jokaisella tutkijalla on velvollisuus noudattaa tiettyjä tutkimuksen teon arvoja ja sääntöjä. Normatiivisella tutkimusetiikalla vastataan kysymykseen siitä, mitä ovat oikeat jokaisen tutkijan noudatettavat eettiset säännöt. Kaikilla tieteen aloilla noudatetaan vapaaehtoisuutta eli jokaisella tutkittavalla on oltava mahdollisuus vapaasti valita osallistumisestaan tutkimukseen (vapaaehtoisuuden normi). Samaten tutkijan on ehdottomasti noudatettava ihmisarvoa. Kun tutkimuksen moraalit on arvioinnin kohteena, tulee samalla myös arvioida tutkimuksen mahdollisia seurauksia. Seurauksien ennakointi voi kuitenkin olla hankalaa, koska osa vaikutuksista ja mahdollisista seurauksista voi olla tutkijoiden ennakoinnissa. (Emt., 22-23.)

Tieteen eettisenä arvona pidetään pyrkimystä riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen. Tutkimuksen teon eettistä arvopohjaa voidaan kuvata neljällä säännöllä. Tutkijan oma tausta ei saa vaikuttaa tieteellisen väitteen hyväksyttävyyteen, tällöin puhutaan yleispätevistä kriteereistä. Tiedeyhteisön kaikilla jäsenillä on oltava mahdollisuus käyttää tutkimuksen julkisia tuloksia eli niin sanottu kommunismin normi. Huolimatta omasta edustaan ja arvovallastaan, tutkijan ensisi-

jaisena tehtävänä on etsiä uutta tietoa. Riittävän kattava empiirinen tutkimusaineisto antaa tutkijan johtopäätöksille tarvittavan vakuuttavuuden. Tutkimuksen etiikkaan vaikuttaa myös rahoitus, jota ohjaa yhteiskunnan sen hetkiset arvot ja politiikka. Myös tutkimuskohteella saattaa olla vaikutusta etiikkaan. (Emt., 25-27.)

4.5.1 Haastatteluun liittyvät tutkimuseettiset kysymykset

Haastateltavan on saatava tehdä päätöksensä tutkimukseen osallistumisesta asianmukaisen tiedon perusteella. Haastattelututkimusta käyttävälle tutkijalle yksi ongelmallisimmista eettisistä kysymyksistä on, kuinka paljon haastateltavalle voidaan kertoa tutkimuksen tavoitteista ja menettelytavoista. Haastattelututkimuksen tekemiseen liittyy myös muita erityisiä tutkimuseettisiä ongelmia. Haastattelutilanteessa tulee selvittää vastauksien luottamuksellisuus ja ottaa huomioon, mitä haastattelutilanne voi aiheuttaa vastaajalle. Litteroinnissa tulee miettiä, miten tarkasti kirjallisessa raportissa seurataan haastateltavien suullisia lausuntoja. Analyysissä on tärkeää miettiä, kuinka syvällisesti ja kriittisesti vastauksia tulkitaan. Lisäksi analyysivaiheessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että voivatko kohdehenkilöt kommentoida vastauksistaan tehtyä tulkintaa. Raportoinnissa on otettava huomioon luottamuksellisuus ja mahdolliset vaikutukset. (Hirsjärvi ym. 2010, 20.)

4.5.2 Opinnäytetyöhön vaikuttavat tutkimuseettiset kysymykset

Opinnäytetyöni kohdalla ongelmaksi saattaa nousta se, että tutkittavat haluavat samaistua johonkin tiettyyn ammatti-identiteettityyppiin (esimerkkinä voisi olla professionaalinen puurtaja) ja ohjaavat vastauksiaan haastattelutilanteessa tähän suuntaan. Tästä syystä en kertonut haastateltaville etukäteen, miten aion analysoida haastattelumateriaalin (tyypittely). Jokaiselle haastateltavalle kuitenkin kerrotaan, mikä on tutkimuksen aihe ja tavoite sekä tutkimusmenetelmät, näin he voivat totuudenmukaisen tiedon perusteella päättää osallistumisestaan.

Itsekin toimin asiamiestehtävissä, joten minulla on myös asiamiesidentiteetti ja oma tulkintani siitä. Minun onkin otettava huomioon, etten tuo haastatteluihin tai analyysihin omia tulkintojani asiamiesidentiteetistä vaan kuuntelen kollegoitieni näkemyksiä asiasta. Oman näkemykseni mukaan on olemassa yhtenäinen asiamiesidentiteetti, jossa on muutamia alahaaroja ja johon vaikuttaa pitkälti henkilön tausta. Voi kuitenkin käydä niin, etteivät kollegani ajattele asiasta samalla tavalla ja tähän minun on varauduttava ja oltava valmis hyväksymään asia.

Teen opinnäytetyöni tapaustutkimuksena, jossa tutkittava kohde on oma työpaikkani ja haastateltavat työtovereitani. Tämä voi muodostaa tutkimuseettisen ongelman opinnäytetyöhöni. Tunnen haastateltavat ja heidän taustansa henkilökohtaisesti entuudestaan. Myös tutkimuskohteen arvot (sekä kirjoittamattomat että kirjoitetut) ja toimintatavat ovat minulle tutut ja olen itse myös tottunut työskentelemään niiden mukaisesti. Tutkijana minun on kuitenkin irtaannuttava työyhteisön ulkopuoliseksi ja vältettävä vaikuttamasta haastateltavaan ja hänen kertomukseensa. Vaikka tietäisin haastateltavasta enemmän kuin hän haastattelutilanteessa kertoo, en voi käyttää tätä hyväkseni tutkimuksessani vaan minun täytyy hyväksyä haastateltavan vastaukset sellaisena, kuin hän ne haastattelutilanteessa esittää. Myös tutkimustulosten analyysi on tehtävä haastatteluvastausten pohjalta, ei omien mahdollisten taustatietojeni.

Tutkimuseettiseksi ongelmaksi saattaa nousta myös haastateltavien tarve toimia työntekijöinä Pron edellyttämien virallisten arvojen ja toimintatapojen mukaan. Tämä saattaa nousta ongelmaksi, jos haastateltavat alkavat sensuroida omia vastauksiaan Pron edellyttämän linjan mukaiseksi. Esimerkiksi Pron arvona on avoimuus, joten haastateltaville saattaa tulla tarve korostaa omaa avoimuuttaan työntekijänä.

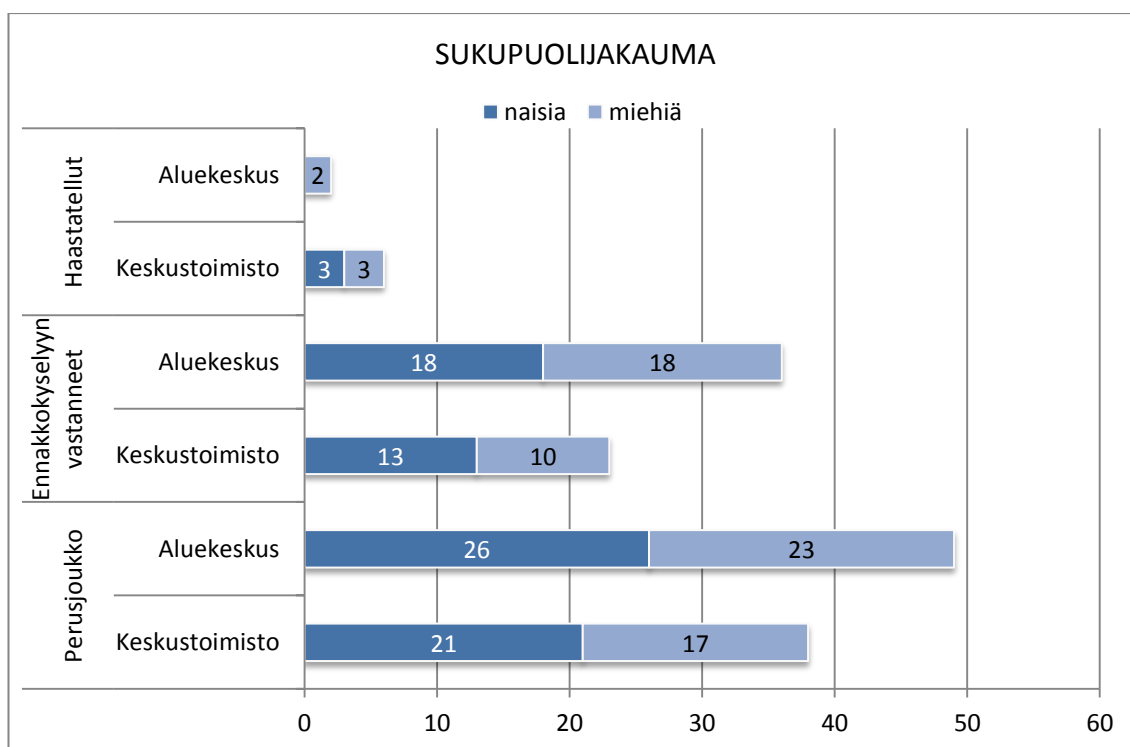
Koska kaikki tutkimuskohteessani tuntevat toisensa on minun kiinnitettävä erityistä huomiota raportointiin ja sen luottamuksellisuuteen. Haastateltavilla on oikeus säilyttää nimettömyytensä. Esimerkiksi en voi käyttää koodia nainen alle 30 vuotta aluekeskus, koska liitossa on työsuhteessa asiamiestehtävissä ainoastaan yksi alle 30-vuotias nainen. Raportoinnissa ja tutkimustulosten analyysissä minun on otettava huomioon, ettei raportissa esitettävistä lainauksista voi

tunnistaa vastaajaa (esimerkiksi tietyn henkilön käyttämistä persoonallisista sanoista).

5 LIITON MIEHET JA NAISET

Perusjoukon koko oli 87 Pron asiamiestehtävissä toimivaa, heistä 38 oli töissä Pron keskustoimistolla ja 49 aluekeskuksissa (kuvio 4). Keskustoimiston asiamiehistä 21 oli naisia ja 17 miehiä. Vastaavasti aluekeskusten asiamiehistä 26 oli naisia ja 23 miehiä.

Ennakkokyselyyn vastasi yhteensä 59 asiamiestä, perusjoukko oli 87 asiamiestä, jolloin ennakkokyselyn vastausprosentiksi muodostui 68 prosenttia. Vastajista naisia oli 52,5 prosenttia. Ennakkokyselyyn vastaamatta jättäneistä ei noussut esiin mitään yksittäistä ryhmää.



KUVIO 4. Perusjoukon, ennakkokyselyyn vastanneiden ja haastateltujen sukupuolijakauma sekä työntekopaikka.

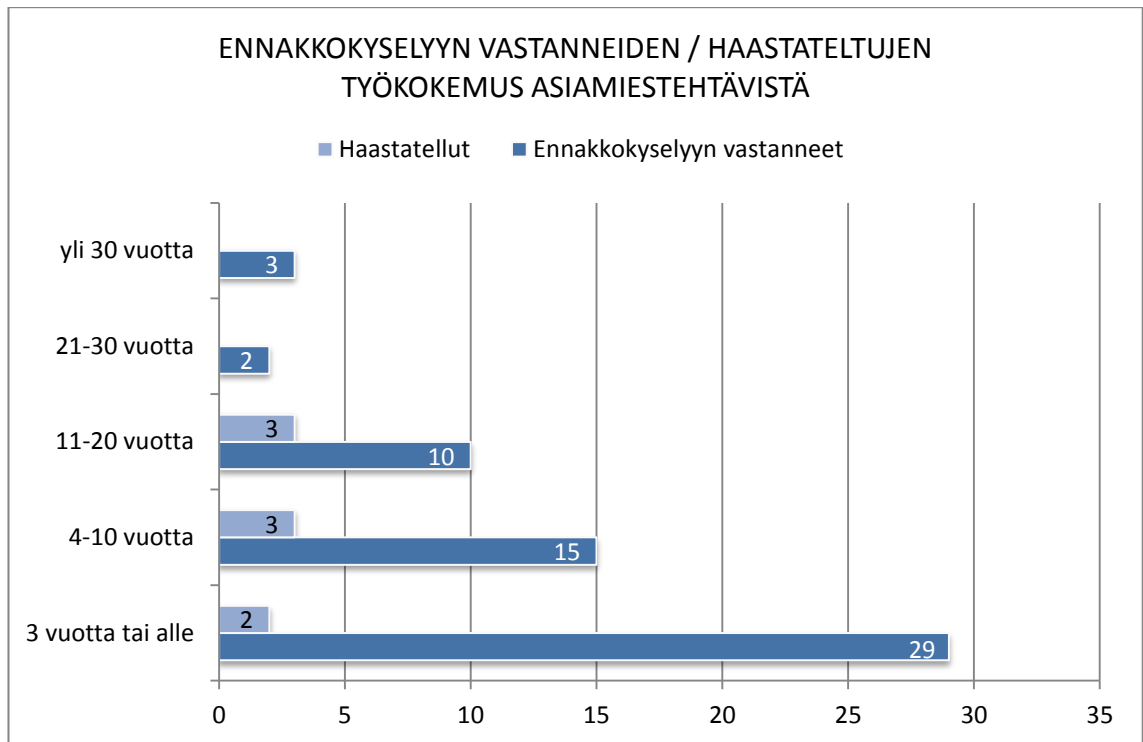
Haastatteluun valitut (kuvio 4) eivät vastanneet jakautumallaan aikaisemmin mainittuja perusjoukon ja ennakkokyselyyn vastanneiden sukupuolijakaumia. Pysin löytämään haastatteluihin ennakkokyselyn pohjalta mahdollisimman eritaustaisia haastateltavia, en katsonut niinkään sukupuolta tai työtekopaikkaa vaan tärkeämpi valintakriteeri oli koulutus- ja työhistoria. Suunnittelemistani haastatteluista kaksi ei toteutunut muun muassa aikatauluongelmien takia, joten heidän tilalleen etsin korvaavan haastateltavan. Haastatteluiden saturaatio täyttyi kahdeksannen haastattelun kohdalla. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan Pron asiamiestä, heistä kolme oli naisia.

Haastatelluista kuusi oli töissä keskustoimistossa ja kaksi aluekeskuksessa. Kaksi haastatelluista oli toiminut ammattiliitossa muissa kuin asiamiestehtävissä ja neljällä haastateltavista oli kokemusta ay-liikkeen järjestö- ja luottamustehtävistä.

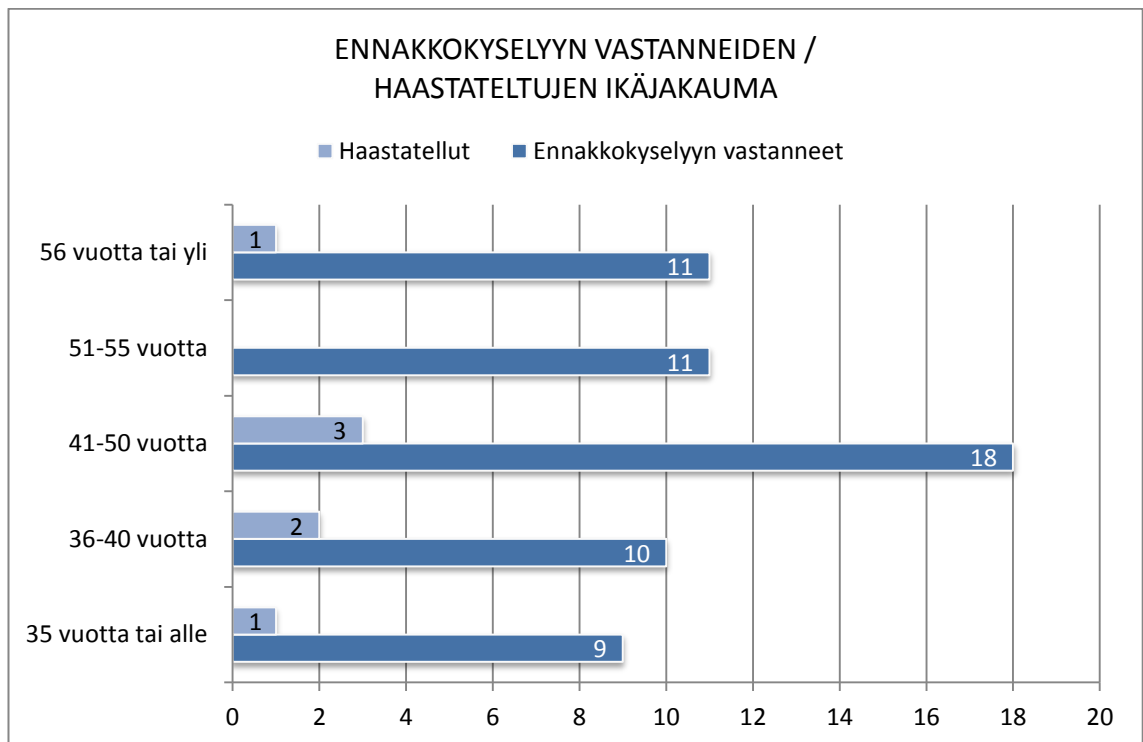
5.1 Asiamiessukupolvet

Työkokemusjakautumasta (kuvio 5) käy ilmi, että Prossa on töissä 29 asiamiestä, joiden työkokemus asiamiestehtävästä on kolme vuotta tai vähemmän. Pron edeltäjälaittoon Toimihenkilöunioniin palkattiin vuoden 2009 alussa yhtä aikaa 23 uutta asiamiestä. Tarkoituksena ei ollut lisätä henkilöstön määrää pitkällä tähtäimellä, vaan ajatuksena oli että asiamiesten määrä tasaantuu eläköitymisten myötä.

Asiamiesten ikäjakaumasta (kuvio 6) nähdään, että alle 40-vuotiaiden asiamiesten lukumäärä ei suhteellisesti noussut palkkausten myötä. Uudet vuoden 2009 alussa palkatut asiamiehet olivat tasaisesti kaiken ikäisiä. Näemme asiamiesten ikäjakaumasta, että 19 prosenttia asiamiehistä on 56-vuotiaita tai vanhempia. Heistä suurin osa tulee eläköitymään lähivuosina, koska osalla Pron asiamiehistä on eläkeikä 60 vuotta.



KUVIO 5. Ennakkokyselyyn vastanneiden ja haastateltujen työkokemus asiamiestehtävistä vuosina.



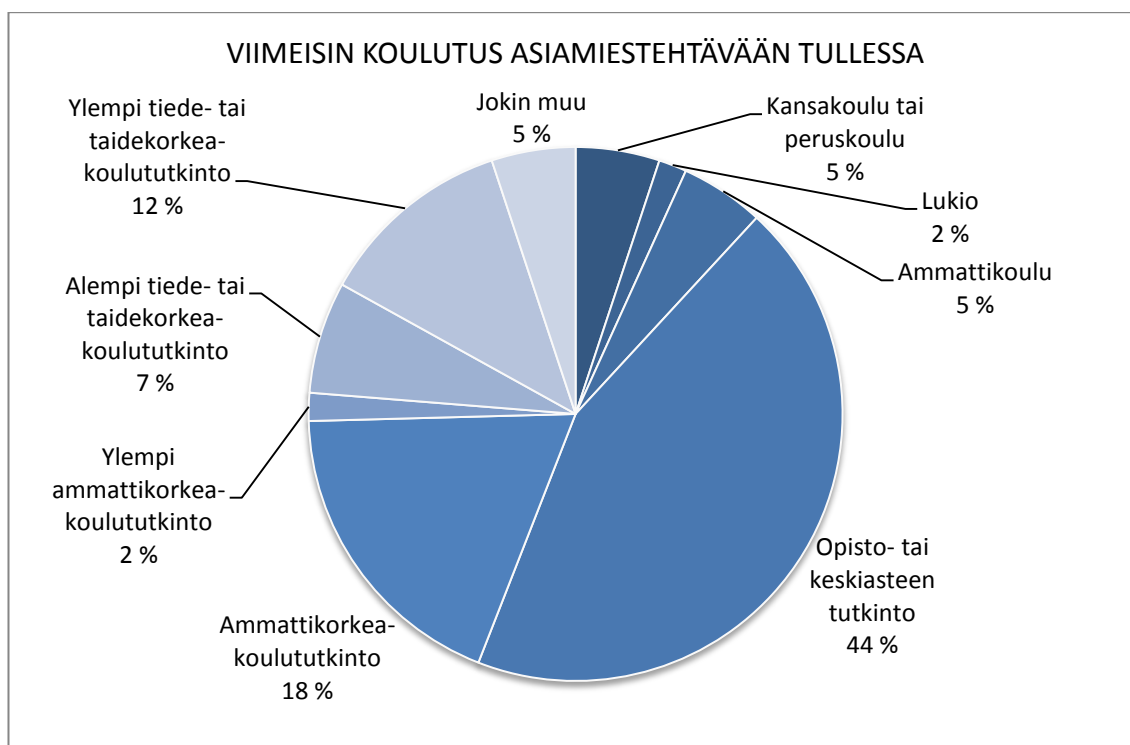
KUVIO 6. Ennakkokyselyyn vastanneiden ja haastateltujen ikäjakauma.

Nygrén (2012) nosti esiin, että ennen asiamieskunta teki enemmän töitä omalle liitolleen ja se näkyi hänen mukaansa suhteessa työhön ja sen tekemiseen. Myös Suihkosen (2012) mukaan on nähtävissä tiettyjä piirteitä siihen suuntaan, että uudemmat asiamiehet ryhmänä suhtautuisivat työhön ja työn tekemiseen erilailla. Esimerkiksi heidän sitoutumisensa työhön on erilaista, kuin aikaisemmillä asiamiessukupolvilla. Aikaisemmin asiamiehet olivat jopa ylisitoutuneita ja se koettiin myös ongelmaksi. Uusi asiamiessukupolvi sen sijaan kokee asiamiestyön enemmän normaalina työnä ja ammattiliiton normaalina työpaikkana Suihkonen jatkaa. Purhosen (2007, 10) mukaan sukupolvet luovat oman kollektiivisen identiteettinsä. On mahdollista, että kun Pro palkkasi kerralla 23 uutta asiamiestä (mikä on koko asiamiesryhmästä 26 prosenttia) tämä joukko olisi luonut oman asiamiessukupolvensa identiteetin. Omista tutkimustuloksistani ei noussut esiin, että tällaista muotoutumista edellä mainittujen uusien asiamiesten kohdalla olisi tapahtunut, muun muassa asiamiestyyppejä valitessa työkokemus ei vaikuttanut tyyppin valintaan. Myöskään iän perusteella ei ollut muodostunut asiamiessukupolvia.

5.2 Asiamiesten koulutustaustat ja jatkokouluttautuminen

Pron asiamiesten yleisin koulutustaso asiamiestehtävään tullessa on ollut opisto- tai keskiasteen tutkinto (kuviot 7). Toiseksi yleisin koulutustaso on ammattikorkeakoulututkinto. Vastaajista 12 prosentilla on ollut asiamiestehtävään tullessaan ylempi korkeakoulututkinto tiede- tai taidekorkeakoulusta. Sukupuolen mukaan ei eroja koulutustaustassa ole. Alle 36-vuotiaista 56 prosenttia ja 30-vuotiaista tai nuoremmista 80 prosenttia on tullut asiamiestehtävään nimenomaan ammattikorkeakoulututkinnolla. Opisto- tai keskiasteen tutkinto on ollut koulutustasona 52 prosentilla 36-vuotiaista ja vanhemmista.

Kenellekään yli 10 vuotta asiamiehenä toimineella ei ole ollut ammattikorkeakoulututkintoa tullessaan asiamiestehtävään. Tätä selittää, että ammattikorkeakouluista ensimmäiset tutkinnon suorittajat valmistuivat vasta vuonna 1994 (Havén 2007, 34) Tunnusomaista tuolle ajalle oli, että ammattiliittoihin palkattiin pitkän ay-taustan omaavia aktiiveja asiamiehiksi. Pron toimintatapa oli samanlainen. Juuri tutkintonsa suorittaneita ei palkattu.



KUVIO 7. Asiamiehen viimeisin koulutus asiamiestehtävään tullessa.

Vuoden 2011 aikana Prohon liittyneistä uusista jäsenistä 33 prosentilla oli korkeakoulututkinto (Ammattiliitto Pro ry 2012d). Suihkosen (2012) mukaan rekrytoijat pitivät tärkeänä, että asiamiehillä on vähintään jäsenistön koulutustasoa vastaava koulutus. Tämä näkyy tutkimustuloksissani siinä, että nimenomaan nuoremman polven asiamiehillä on korostuneesti töihin tullessaan korkeakoulututkinto ja vastaavasti pitempää asiamiehinä toimineilla on opisto- tai keskiasteen tutkinto.

Suurin osa ennakkokyselyyn vastanneista asiamiehistä ei ole työn ohella opiskellut tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Vain 10 prosenttia vastaajista oli suorittanut jonkin tutkinnon työn ohella ja vastaajista 8,5 prosenttia opiskeli tällä hetkellä johonkin tutkintoon valmistavassa koulutuksessa. Kaikki, jotka olivat opiskelleet tai opiskelivat työn ohessa, suorittivat korkeakoulututkintoa. Asiamiehistä 62 prosenttia suoritti yliopisto-opintoja ja 38 prosenttia ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa. Vain yksi henkilö suoritti ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Työn ohessa suoritettavat opinnot liittyivät pääsääntöisesti joko oikeustieteisiin, yhteiskuntatieteisiin tai kaupallisiin aineisiin. Sukupuolella, iällä tai työkokemuksella ei ollut merkitystä asiamiehen jatko-opiskelu halukkuuteen.

Asiamiestehtävään tullessaan haastateltavista neljä oli suorittanut jonkin ammatillisen tutkinnon, kolmella oli opistoasteen- tai ammattikorkeakoulututkinto ja yhdellä haastatelluista oli akateeminen loppututkinto. Vain kolme haastatelluista oli opiskellut tutkintoon johtavassa koulutuksessa työn ohella, muut olivat suorittaneet yksittäisiä kursseja.

Nykypäivän työelämän osaamisvaatimusten ja asiamiestyön kehittymisen kannalta on huolestuttavaa, että tutkintoon johtavia jatko-opintoja ei suoriteta tämän enempää. Samanaikaisesti asiamiehillä on pitkiäkin työsuhteita takana. Huolestuttavaa on, pystyvätkö asiamiehet ylläpitämään osaamistaan. Yksittäisiä kursseja suorittamalla voidaan toki saavuttaa tarkoituksenmukaisia laajempia kokonaisuuksia, antamaan valmiuksia työn suorittamiseen ja osaamisen ylläpitämiseen, mutta silti olisi tarpeellista löytää tutkintoon johtavaa koulutusta, joka palvelisi asiamiesten tarpeita. Työntekijänä Pro tukee opintoja muun muassa palkallisilla opintovapaapäivillä ja tutkinnon suorittamisesta myönnettävällä stipendillä. Stipendin suuruus määräytyy suoritettujen tutkinnon tason mukaan. Voisiko Pro kannustaa paremmin tutkintoon johtaviin jatko-opintoihin? Asiaan pitäisi kiinnittää huomiota Pron henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa.

Eläköitymisen myötä pula ammattitaitoisesta työvoimasta lisääntyy. Suihkosen mukaan tämä näkyy myös Prossa. Suihkosen mukaan on ollut vaikeuksia löytää alan työkokemusta omaavia asiamiehiä muun muassa rakennusalalle ja muille teollisuuden aloille. (Suihkonen 2012.) Kilpailu työvoimasta aiheuttaa sen, että ammattiliittojen työnantajina on alettava miettimään, kuinka pitää kiinni ja kuinka löytää sopivia uusia henkilöitä asiamiestehtäviin. Tulevaisuudessa liitoilla voi olla laajempia ongelmia osaavan työvoiman rekrytoinnissa ja nykyisen työvoiman osaamisen säilyttämisessä.

Kaunismaan ja Lindin (2008, 113) mukaan järjestöalalla tarvitaan sekä substanssi- että yleisosaamista. Mäen (2010, 66) mukaan ammattiyhdistystoiminnassa korostuvat kokemuksellinen taitopääoma ja sosiaaliset taidot. Suihkonen (2012) toi esille abstraktin ajattelun ja käytännön ongelmanratkaisukyvyyn tarpeen. Yksi haastatelluista ilmaisi osaamisvaatimuksen seuraavasti: ”Meidän syväosaaminen on yleistietämystä mahdollisimman laajasti” (haastattelu 2).

Kuten Nygrén (2012) esitti asiamiehet oppivat työnsä hyvin pitkälle työn ohessa. Myös yksi haastatelluista nosti esille ajatuksen työssäoppimisesta: ”Päivä päivältä, mitä enemmän oppii niin huomaa, että sitä vähemmän ymmärrän koko systeemiä” (haastattelu 3). Onko siis niin, etteivät nykyiset koulutusorganisaatiot tarjoa sopivaa jatkokoulutusta asiamiestehtävissä oleville? Eikö nykyisin tarjolla olevissa koulutuksissa anneta valmiuksia asiamiestyössä vaadittaviin taitoihin? Ajatuksiani tukee muun muassa se, että asiamiehet hakevat lisäkoulutusta oikeustieteistä, yhteiskuntatieteistä ja kaupallisista aineista. Asiamiehet eivät myöskään selkeästi suuntaudu jatko-opinnoissaan tiettyyn suuntaan. Vaikka työ on hyvin sosiaalista ja ihmisten asioiden hoitoa, ei tämä kuitenkaan näy jatkokoulutusvalinnoissa. Enemmänkin haetaan syvällisempää tietoa asioista kuin taitoa hoitaa työtä. Asiamiesten jatkokoulutusvalinnat eivät vastaa suoraan edellä esitettyihin osaamisvaatimuksiin. Koska asiamiehet kuitenkin opiskelevat niin sanottuja kovia tieteenaloja, on asiamiehillä selkeä tarve hankkia niistä lisätietoa. Asiamiehille eivät siis riitä opinnot pelkästään sosiaalsiin taitoihin liittyen.

Jatko-opintojen vähyyteen voi vaikuttaa myös tässä tutkimuksessa (taulukko 3) ilmi tullut asiamiestyön raskaus, stressaavuus ja kiireisyys. Lisäksi syynä voi olla asiamiestyöhön liittyvä epäsäännöllinen työ. Työpäivät voivat olla pitkiä sekä viikonloppu- ja iltatöitä on paljon. Asiamiehet eivät myöskään pysty ennakkoimaan eteen tulevia työtehtäviä pitkällä tähtäimellä, mikä varmasti osaltaan hankaloittaa tutkintoon johtavien pitkäkestoisten opintojen suorittamista.

Koska kaikki haastatelluista olivat suorittaneet yksittäisiä kursseja työn ohella, ei kyse ole täydellisestä opintohaluttomuudesta ja tarvetta jatko-opinnoilla ilmeisesti on. Vaikka asiamiehet eivät juuri kouluttaudu työn ohessa, kokevat he kuitenkin asiamiestyön motivoivaksi työssä vaadittavan oman ajattelun vuoksi ja tämä tuo heille työhön myös mielekkyyttä.

5.3 Työpaikkauskollisia asiamiehiä

Ennakkokyselyyn vastanneista vain neljä oli ollut töissä Pron tai sen edeltäjäliittojen lisäksi jossain toisessa ammattiliitossa. Kaksi vastaajista oli töissä liiton keskustoimistossa ja kaksi aluekeskuksessa. Muissa liitoissa työssä olleilta ei

yhtä lukuun ottamatta löytynyt luottamusmies- tai järjestötehtävätaustaa. Asiamiestyypiltään he olivat yleensä palkkasotureita (katso määrittely kohdasta 5.9.2). Kaikki aiemmin muissa liitoissa töissä olleet olivat iältään 31-45-vuotiaita. Kokemusta asiamiestyöstä heillä oli neljästä kahteenkymmeneen vuoteen.

Käytännössä ajatus siitä, että asiamies tullessaan liittoon sitoutuu valintaansa eläkkeelle asti, kuten Sopenen (Teknisten Liitto TL ry 2000, 210) esitti, on nykypäivänä huolestuttavaa. Työpaikanvaihtoa ei Prossa tapahdu, käytännössä uusien ideoiden tuleminen muista liitoista ja yritysmaailmasta jää siis hyvin vähäiseksi. Tämä saattaa jopa seisahduttaa toimintaa. Samalla asia kertoo asiamiesten sitoutuneisuudestaan työhönsä. Onko asiamiesten vähäinen jatkokouluttautuminen syy siihen, että asiamiehet eivät hakeudu muualle töihin? Vai eikö asiamiesten ammattitaidolle ole kysyntää muissa työpaikoissa?

Asiamiesten identiteetit eivät joudu uhatuksi, koska työpaikalla ei tapahdu luontaista muutosta henkilöiden välillä. Koska asiamiesten identiteettejä ei kyseenalaisteta, voivat identiteetit olla kohtalaisen muuttumattomia ja jopa tiedostamattomia.

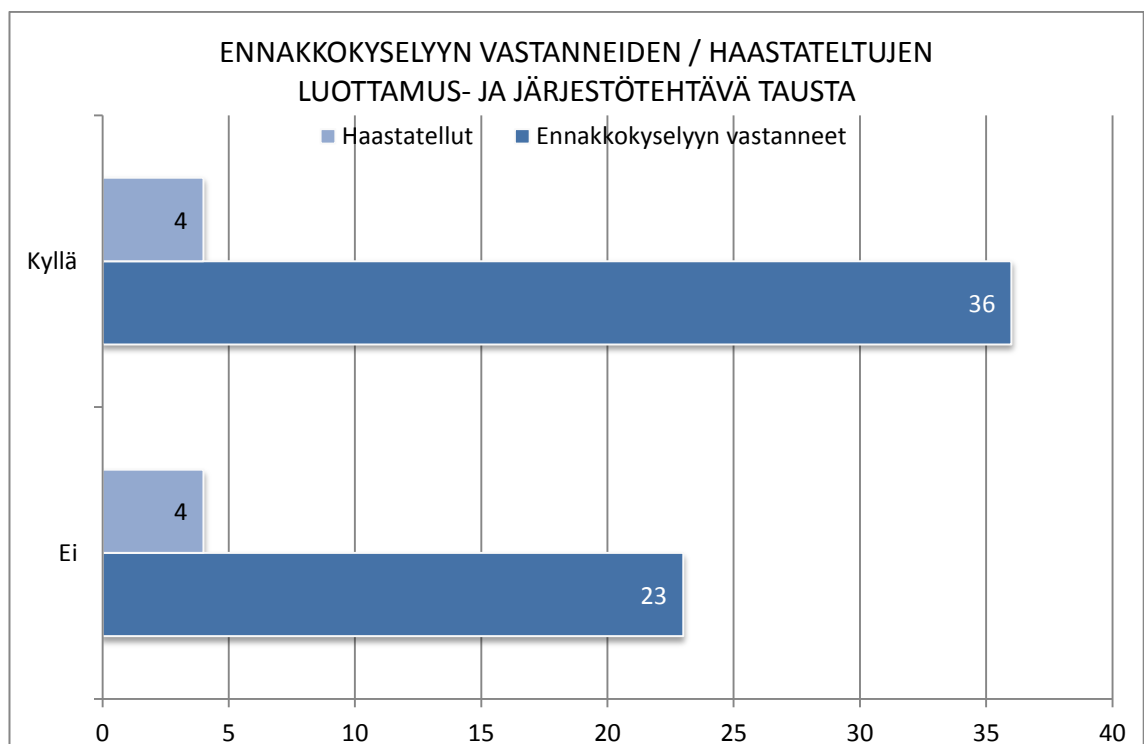
Oma hypoteesini oli, että asiamiehillä on verenperintönä kiinnostusta ay-toimintaan ja he hakeutuvat siitä syystä ay-liikkeen palvelukseen. Tämän tutkimuksen mukaan näin ei kuitenkaan näytä olevan. Haastateltavista vain kahdella oli jonkinlaista verenperintöä ay-toimintaan; Heidän isänsä olivat toimineet tai toimivat edelleen jollain tapaa ay-liikkeen aktiiveina. Haastateltavien vanhempien taustat olivat hyvin samantyyppisiä. Kolmen haasteltavan isät olivat töissä tai olivat olleet töissä toimihenkilöammateissa ja viiden haasteltavan isät olivat tai olivat olleet työntekijäammateissa. Yhtä lukuun ottamatta kaikkien isät olivat olleet tai ovat teknisissä ammateissa. Viiden haastatellun äidit puolestaan olivat töissä toimihenkilötehtävissä hoitoalalla ja yhden haastatellun äiti oli ollut koti-rouvana.

Vaikka on tunnettu tosiasia, että vanhemmat vaikuttavat ammatinvalintaan, ei ainakaan Pron asiamiestehtäviin tulla vanhempien vaikutuksesta. Tällä perusteella voitaisiin katsoa, ettei asiamiesidentiteetti synny vanhempien valintoihin samaistumalla. Tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty vanhempien arvomaail-

masta tarkemmin ainoastaan ay-aktiivisuudesta, joten arvomaailmasta saattaisi löytyä yhteisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat asiamiesidentiteettiimme. Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että asiamiestehtävä ei useimmiten ole ensimmäinen ammatinvalinta vaan aikuisena tehty uusi uravalinta.

5.4 Harrastuksesta työ, sopivia paikkoja avoimena ja urakehitystä

Ennakkokyselyyn vastanneista asiamiehistä 61 prosenttia oli toiminut ammattiliiton luottamus- tai järjestötehtävissä ennen asiamiestehtävään tuloa (kuvio 8), Miehistä 75 prosenttia ja naisista 49 prosenttia oli toiminut liiton luottamus- tai järjestötehtävissä ennen asiamiestehtävään tuloaan. Yli 40-vuotiaista vastanneista 70 prosentilla oli luottamus- ja järjestötehtävätehtävä tausta, tullessaan Prohon. Työsuhteenkestolla ei ollut vaikutusta siihen, oliko henkilöllä pohjalla järjestö- tai luottamusmieskokemusta.



KUVIO 8. Ennakkokyselyyn vastanneiden ja haastateltujen luottamus- ja järjestötehtävä tausta.

Haastatteluissa kävi ilmi, etteivät asiamiehet koe perustehtävänsä muuttuneen vuosien varrella. ”Mielestäni tämä on jäsenten avustamista, ongelmien ratkaisua ja neuvottelutoimintaa. (...) Ei tämä perushomma ole käytännössä muuttunut.” (Haastattelu 1.)

Rakennusteknisten ammattiliiton jäsenkyselyssä vuonna 1993 (Kauppinen, Kaltto & Kauppinen 1993, 173) on eräs vastaaja kuvannut näkemyksensä asiamiestyöstä seuraavasti:

On palkkava RALiin todellinen matkapuhuja kuten osuustoimintaliikkeellä oli alkutaipaleellaan. Tällä menetelmällä herätetään ammattikunta tajuamaan arvonsa ja asemansa. Pitkällä tähtäyksellä saadaan tuloksia. Puhujalla en tarkoita poliitikkosuunsoittajaa, vaan ammattimiestä, joka tuntee alan, kentän ja yhteiskuntarakenteen. Halu tehdä kyseistä työtä on ehdoton vaatimus. (Emt., 173.)

Henkilön esittämä kuvaus on edelleen varsin osuva kuvaus asiamiehen työstä. Kuvausta voidaan verrata myös asiamiesten nykyisiin toimenkuviin ja asiamiestyön osaamisvaatimukseen ja todeta, että tämä tukee haastateltujen näkemystä, siitä, ettei perustyö ole muuttunut.

Koska perustehtävä on pysynyt samanlaisena pitkään, asiamiehet pelkäsivät myös mahdollista kyllästymistä työhönsä. ”Mä olen nyt tehnyt tätä monta vuotta ja käytännössä tämä on aika lailla samanlaista hommaa. Olen mä sitäkin miettinyt tuleeko jossain vaiheessa leipääntymistä.” (Haastattelu 1.)

Harrastuksen muuttamisella työksi haastateltavat tarkoittivat sitä, että he olivat tehneet samaa työtä palkatta vapaaehtoisina, jopa usean vuoden ajan liiton luottamustoimissa. Haastateltavista puolet eli neljä henkilöä oli hakeutunut ammattiliittoon töihin siitä syystä että, heillä oli mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Heillä olikin pitkä tausta ammattiliiton järjestö- ja luottamustehtävistä. Kaikki neljä olivat muun muassa toimineet pitkään, jopa useita vuosia, luottamusmiehenä. Haastateltavat kokivat, että toimiminen liiton järjestö- ja luottamustehtävissä (esimerkiksi luottamusmiehinä tai yhdistyksen puheenjohtajina) oli ollut mieluinen harrastus. Kun heille avautui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi, he tarttuivat mahdollisuuteen. ”Vapaa-ajan harrastuksesta työ, mielen-

kiinto näihin asioihin veti ja tällöinen mahdollisuus tuli hakea, niin ilman muuta halusin käyttää” (haastattelu 7).

Kun mieluisaksi koetusta harrastuksesta tulee työ, ei harrastus tällöin välttämättä muutu työksi. Harrastus jatkuu entisellään ja plussana on, että siitä maksetaan palkkaa. Harrastuksesta tulee elämäntapa. Negatiivisena vaikutuksena on että harrastaminen jatkuu eikä työhön välttämättä suhtauduta työn edellyttämällä tavalla esimerkiksi vastuiden suhteen. Asiamiesten haastatteluista ilmenee, että tämä liittyy usein uran alkuvaiheen haavekuviin asiamiestyöstä, mutta voi pahimmillaan kestää vuosia.

Mä olen alkanut tekemään tätä työtä aktiivina ilman palkkaa, (...) jossain vaiheessa siitä alettiin maksaa ja se tuntui aika oudolta. Nyt sitten, kun vuosia on kulunut, on alkanut ymmärtää että tämäkin on työtä ja tästä kuuluu maksaa palkka. (Haastattelu 2.)

Eräs haastateltavista oli myös pitänyt liiton asiamiestehtävää suunnitelmallisena päämääränä, johon hän oli tietoisesti pyrkinyt. Useimman kohdalla perhe ja erityisesti edellisen työpaikan työtoverit olivat jopa osanneet odottaa tätä uraratkaisua. Yhtä haastatelluista oli pyydetty liittoon töihin, nimenomaan hänen luottamusmiestoimintansa ansiosta.

Kolme haastateltavista oli hakeutunut ammattiliittoon töihin, koska avoimena oli ollut heidän koulutustaan vastaavaa työtä, joten he olivat päättäneet hakea avointa tehtävää. ”Olin täysin tympääntynyt silloiseen työtehtävääni (...) ja ihan sattuman kauppaa oli, että ammattiliitossa sattui olemaan työtehtävä auki” (haastattelu 8). Yksi haastatelluista, jolla oli aikaisempaa työhistoriaa järjestöstä ja järjestöalan koulutus, oli osittain tietoisesti hakenut sopivia työtehtäviä ammattiliitosta.

Haastateltavista yksi oli hakeutunut ammattiliiton töihin hyvän palkan vuoksi. ”Se palkka mitä siitä tarjottiin, oli jotain ihan ylimaallista verrattuna siihen, mitä oikeassa elämässä ihmisille semmoisista hommista maksetaan” (haastattelu 3).

Koska suurin osa (6) haastateltavista oli hakeutunut ammattiliittoon nimenomaan asiamiestehtäviin töihin, eivät syyt asiamiestehtäviin hakeutumisellekaan eronneet ammattiliittoon hakeutumisen syistä (esimerkiksi muuttaa harrastus työksi tai koulutusta vastaava työtehtävä tarjolla). Molemmat haastatelluista, jotka olivat olleet muissa tehtävissä ammattiliitossa, ennen asiamiestehtäviin siirtymistä perustelivat asiamiestehtävään siirtymisen syyksi tehtäväkierron. He kokivat, että olivat tulleet aikaisemmissa työtehtävissään tiensä päähän. ”Osa sin hommat jo alusta loppuun ja unissanikin. Halusin tehdä jotain muuta, työllä ei ollut merkitystä” (haastattelu 3).

5.5 Hektistä, monipuolista ja laajaa auttamistyötä

Haastatellut kokivat asiamiestyön kahdella eri tavalla, auttamisena tai monipuolisena ja laajana työtehtävänä. Vastaukset jakaantuivat tasan näiden molempien näkemysten välillä. Kaksi vastaajista kuvaili molempia edellä mainittuja puolia asiamiestyöstä. Useimmiten ne, joiden työtehtävät olivat lähellä jäsenpintaa, kokivat auttamisen asiamiestehtävän olennaisimmaksi sisällöksi. Tosin myös jäsenpinnassa työskentelevät kuvasivat työn monipuolisuutta.

Auttamisella asiamiehet tarkoittivat jäsenten ja luottamusmiesten tukemista, neuvomista ja opastamista sekä jäsenen asioiden hoitamista.

”Asiamies on luottamusmiehen luottamusmies eli tavallaan se selkänöja mihin luottamusmiehet ottavat yhteyttä ja hakevat tukea ja turvaa pienimmissäkin asioissa” (haastattelu 7).

”Kyllä se on aika paljon (...) käytännön edunvalvontatyötä: neuvomista, tukemista ja ohjeistamista” (haastattelu 5).

”Hoitaa jonkun jäsenen asiaa ja jäsen itkee ja haluaa kiitokseksi” (haastattelu 2).

”Tärkeintä on tietysti se, että sillä omalla osaamisella ja kokemuksella pystyy auttamaan luottamusmiehiä ja jäseniä, sillä tavalla miten he omaan tilanteeseensa apua tarvitsevat” (haastattelu 7).

”Työ on toisaalta auttamista, mutta ei sitä mikään äiti Teresakaan ole” (haastattelu 3).

Myös Perkka-Jortikka (2004, 235) nosti esiin auttamisnäkökulman ”työ on lähes poikkeuksetta rajatonta sosiaalityötä, jossa tyytymättömyyden kohtaaminen on jatkuvaa ja asiakkaat ovat tottuneet vaatimaan”.

Haastatteluista tuli esiin, että asiamiehet saattoivat jopa hoivata jäseniä. Liian empaattinen suhtautuminen jäseniin ja heidän ongelmiinsa saattaa muodostua ongelmaksi. Asiamiehet ovat ammattilaisia ratkomaan työpaikan ristiriitatilanteita ja selvittämään työsuhteeseen liittyviä ongelmia. Asiamiehet eivät ole sosiaalityöntekijöitä tai mielenterveyshoitajia, eivätkä he pysty ratkaisemaan jäsenen kaikkia ongelmia. Joskus asiamiehet suhtautuvat liian empaattisesti jäsenen ongelmiin ja silloin jäsenen ja asiamiehen välille saattaa syntyä jopa hoivasuhde. Hoivasuhteiden syntyminen ei ole asiamiestyön tarkoitus. Asiamiehen on kyettävä tarvittaessa sanomaan jäsenelle, että tässä asiassa emme pysty auttamaan ja ohjaamaan henkilö hakemaan apua muualta. Työn hoivaamisnäkökulma nousi esille myös asiamiesten haastatteluissa.

”Voi sekoittaa oman työtehtävän hoitamista, jos menee liian syvälle jäsenen asiaan. Tietynlainen etäisyys on säilytettävä.” (Haastattelu 7.)

Heillä, jotka kuvailivat asiamiestehtävän monipuolisuutta ja laajuutta, nousivat esille yksittäisinä asioina kehittäminen, vaikuttaminen ja neuvottelutoiminta.

”Meillä on pääkaupungissa erikoislääkäreitä, kirurgeja, ja me ollaan sitten kentällä yleislääkäreitä. Meidän pitää osata auttaa vaivaan kuin vaivaan, mutta meidän ei sitten tarvitse sen vaativampia toimenpiteitä tehdä.” (Haastattelu 2.)

”Kaikki se tieto ja taito, mitä on koulutuksessa ja matkan varrella oppinut, pystyy koko ajan soveltamaan uusiin tilanteisiin mihin asiamiestyössä joutuu” (haastattelu 4).

Asiamiestyössä mielekkäimmäksi koettiin samat asiat, kuin mitkä edellä nousivat esiin haastateltavien kokemuksista asiamiestyöstä. Jäsenten auttaminen

sekä työn monipuolisuus ja haastavuus nousivat vastauksissa esille. Yksi haastatelluista kuvasi molempia seikkoja. Vastauksissa oli nähtävissä pientä korrelaatiota sen suhteen mikä oli henkilön koulutus ja kokemus. Työn monipuolisuus ja haastavuus nousivat esille niiden vastaajien kuvauksista, jotka olivat hakeutuneet asiamiestehtäviin siitä syystä, että asiamiehen ammatti vastasi heidän koulutustaan.

Taulukossa kaksi on kuvattu asiamiestyössä asiamiehiä motivoivat tekijät. Asiamiestyössä erityisen motivoivaksi koettiin oman osaamisen soveltaminen käytäntöön toisin sanoen oman päään käyttö. Tämän asian ilmaisi puolet haastatelluista. Oman päään käytöllä haastateltavat tarkoittivat sitä, että varsinaisia yksiselitteisiä ohjeita tai käytännön menettelytapoja ei ole valmiina vaan asiamiesten tulee itse pystyä käytännössä soveltamaan omia pohjatietojaan käytännössä. ”Kyllä se on (...) oman päään käyttö. Tässä saa käyttää omaa harkintaa, kaikkea sitä tieto-taitoa mitä on matkan varrella oppinut, päivittäin.” (Haastattelu 4.)

TAULUKKO 2. Asiamiesten motivointitekijät.

MOTIVOINTITEKIJÄ	KUINKA MONI HAASTATELTU MAINITSI ASIAN (haastateltava saattoi mainita useamman asian)
Oman osaamisen soveltaminen (oman päään käyttö)	4
Itsenäisyys	2
Onnistunut lopputulos	2
Hyvä palkka	1
Työn vaihtelevuus	1
Työn merkitys ja päämäärä	1
Mielenkiintoisuus	1

Kaksi haastatelluista koki työn itsenäisyyden, erityisenä motivaation lähteenä. Asiamiehet saavat toteuttaa työtään varsin vapaasti vain tiettyjen reunaehtojen määrittelemänä. ”Tämä on aika itsenäistä, sitä joutuu tai saa määritellä itse mitä tehdään tiettyjen reunaehtojen (...) puitteissa” (haastattelu 2).

Auttaminen nousi myös motivaatitekijöissä esille, koska kaksi haastateltua mainitsi asioiden hoidon onnistuneen lopputuloksen motivaattoriksi. Yksi haas-

tateltu koki työn merkityksen ja päämäärän motivaation tekijäksi. ”Kyllähän se on itse työ ja se mihin työ tähtää ja minkälaisia tuloksia sillä saa aikaan. Se tuottaa sen parhaan fiiliksen hommasta” (haastattelu 7).

Myös työn vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus motivoivat. ”Kyllä se motivoi tämä työn vaihtelevuus ja että tää on mielenkiintoista maailmaa” (haastattelu 6).

Asiamiehiä pyydettiin kuvaamaan työtään jollakin adjektiivilla. Suurin osa haastatelluista kuvaili työtään useammalla kuin yhdellä adjektiivilla. Taulukossa 3 on kirjattu ylös kaikki asiamiesten mainitsemat adjektiivit. Vaikka haastateltuja oli kahdeksan ja useampi haastateltavista mainitsi useamman adjektiivin, oli mainittuja adjektiiveja silti suppea joukko.

TAULUKKO 3. Asiamiesten käyttämät adjektiivit, joilla he kuvailivat työtään.

ADJEKTIIVI	SELITE	KUINKA MONI HAASTATELTU MAINITSI ADJEKTIIVIN (haastateltava saattoi mainita useamman adjektiivin)
haastava vaativa	Koko ajan oppii uutta Kokonaisuuksien hallitseminen Asian ytimen löytäminen	4
mielenkiintoinen	Aamulla ei tiedä mitä päivän aikana tapahtuu ja minkälaisia tehtäviä tehtyä Päästään tekemään asioita joita ei monessa muussa hommassa koeta	3
monipuolinen vaihteleva	Hyvin monipuolinen toimenkuva Aamulla ei tiedä mitä päivän aikana tapahtuu	2
stressaava raskas	Asioita kasaantuu pöydälle, uusia kiireellisimpiä asioita ilmaantuu, ei pysty aikatauluttamaan Työajan rajoittaminen hankalaa	2
hektinen	Suuri osa työajasta on kiireistä tai jotain tekemätöntä koko ajan pöydällä Koko ajan tapahtuu jotain hirveällä vauhdilla	2
riittämätön		1
kiva	Ensimmäisen kerran teen työtä mitä voisin kuvitella tekeväni eläkkeelle asti	1
oma-aloitteinen	Pitää olla nopea reagoitokyky ja valmiina tekemään ja hoitamaan asioita	1
palkitseva	Hoidetaan ihmisten asioita heidän tarpeittensa mukaan	1
tunteikas	Asioihin ei voi mennä liian syvälle sisälle vaan on pystyttävä säilyttämään tietty etäisyys niihin	1
antava	Jäsenten asioiden menestyksekkäs hoitaminen	1
voimaannuttava	Jäsenten asioiden menestyksekkäs hoitaminen	1

Eteläpellon (2010, 91-96) mukaan ammatti-identiteettimme ovat kehittymässä yksilöllisempään suuntaan. Kuten edeltä ilmenee, Pron asiamiesten näkemys työstään on varsin samankaltainen. Joten näyttää siltä, että asiamiesten ammatti-identiteetti on edelleen kollektiivinen eikä vielä yksilöllistynyt.

5.6 Linjaukset johdolta ja asiamiehiltä itseltään

Asiamiehistä puolet koki, että liiton johto ja sen tekemät linjaukset ohjaavat työtä. Kahden haastatellun mielestä he itse linjaavat työtä. Kaksi vastaajista korosti sitä, että liiton johdon linjaukset tukevat työtä, mutta asiamies itse viime kädessä linjaa omaa työtään. Koska haastatellut olivat eri mieltä työn linjaajasta, voidaan miettiä onko liiton strategia ja strategian käytännön toteuttaminen menneet keskenään sekaisin. Herää myös kysymys, onko linjaukset tehty tarpeeksi selvästi.

”Organisaatio antaa sen tuen, selkänöjan, (...) kokemusten ja ohjeistusten pohjalta joutuu sitten aika pitkälti soveltamaan” (haastattelu 7).

”Liiton tavoitteet, toimintasuunnitelma ja elävä elämä kentällä linjaavat toimintaa. Liiton linjaan pystyy itse sitten tarvittaessa tukeutumaan.” (Haastattelu 5.)

”Johtajat toki linjaa, mutta (...) ne linjat ovat niin tempoilevia, yhtenä päivänä yhtä ja toisena toista, joten työtä joutuu aika pitkälti itse linjaamaan” (haastattelu 3).

”Liiton johto linjaa, mutta ei ohjaa” (haastattelu 8).

”Duuni on sellainen, että tässä pystyy itse vaikuttamaan aika paljon linjauksiin, (...) mitä aktiivisemmin toimit, niin sitä enemmän vaikutat” (haastattelu 1).

5.7 Oikeissa töissä näköalapaikalla

Johdannossa jo viittasin ”oikean työn” problematiikkaan. Asiamiehet usein puhuvat siitä, kuinka ollaan oikeassa työssä yritysmaailmassa ja ammattiliittoa ei sinänsä koeta oikeaksi työpaikaksi. Asia tuli esille haastateltavien käyttämistä termeistä muun muassa ”oikeassa elämässä” (haastattelu 3) ja ”tämäkin on työtä” (haastattelu 2).

Välttyäkseen norsunluutorni-ilmiöltä, asiamiehelle on tärkeää pitää yllä kosketusta siihen maailmaan, jossa jäsenet työskentelevät. Näin asiamiehillä on keskusteluissaan tarve jotenkin eritellä ammattiliitossa tehtävä työ ja yritysmaailmassa tehtävä työ, siten että jokainen ymmärtää mistä puhutaan. Tällöin käytetään ”oikea työ” –ilmaisua asiamiesten keskinäisenä ilmaustapana erottelemaan puheessa ammattiliiton ulkopuolella tehtävä työ, välillä vähän jopa vitsin omaisesti.

”Oikean työn” ilmiötä selittää varmasti osaltaan se, että suuri osa ammattiliiton asiamiehistä on tullut töihin toimimalla liiton aktiivina ja saanut mahdollisuuden muuttaa antoisaksi koettu harrastus työksi. Tällöin asiamiestyötä ei välttämättä koeta oikeaksi työksi.

Kuten aikaisemmin on viitattu nykyisin asiamiehet kokevat asiamiestyön ja ammattiliitoissa tehtävän työn enemmän normaalina (Suihkonen 2012) työnä ja jopa virkamiesmäisesti (Nygrén 2012). Joten voidaan katsoa, että oikean työn problematiikka olisi ainakin osittain katoamassa ja työ ammatimaistunut. Tätä tukee myös Kaunismaan ja Lindin (2008, 122) näkemys, jonka mukaan ammatimainen järjestötyö on erottautunut selkeästi vapaaehtoistoiminnasta. Harrastajatyypeillä (katso määritelmä kohdasta 5.9.1) saattaa, varsinkin uran alkuvaiheissa, olla vaikeuksia erottaa edelleen työ harrastuksesta. Tutkimuksessani ei käynyt ilmi, muuttaako työn ammatimaistuminen asiamiesten ammatti-identiteettiä pitkällä tähtäimellä.

Nygrén (2012) näkee asiamiestyön näköalapaikkana, missä pääsee tekemään ja kokemana hyvin erilaisia asioita. Myös Jorma Reini (1996, 57) on kuvannut kokemuksiaan ay-uransa alkutaipaleesta: ”Vakuutusyhtiön arkistosta siirtyminen

melkoisen yhteiskunnallisen tapahtuman keskelle merkitsi aikamoista muutosta elämässä”. Nykyisetkin asiamiessukupolvet näkevät ja kokevat asiamiestyön ainutlaatuisena kokemuksena. ”Tää työ antaa paljon ja kokee paljon. (...) Ainutlaatuista, jota ihan kuka tahansa ei pysty kokemaan.” (Haastattelu 2.)

Asiamiehet kokivat, että työn arvostus on muuttunut ja ajan myötä laskenut. ”Arvostus mikä silloin on ollut (...) asiamiehiä kohtaan on ollut huima” (haastattelu 2). Nygrén (2012) nosti esille myös työn arvostuksen ja hänen mukaansa arvostus on pitkälti jokaisesta asiamiehestä itsestään kiinni, kuinka hänen työtään arvostetaan.

Asiamiesten koulutus pohja on pitkälti perustunut heidän aikaisempaan ammat-tiinsa kuten Nygrén (2012) esitti ja edeltä käy ilmi (katso kohta 5.2). Koulutus-pohjaansa nähden asiamiestyössä päästään tekemään varsin vaikuttavia tehtä-viä, kuten voi nähdä Pron asiamiesten toimenkuvista. Tämä on monelle asia-miesuransa alussa olevalle melkoinen elämänmuutos, kuten Reininkin kom-mentista käy ilmi. Nygrénin (2012) mukaan kestää aikansa ennen kuin henkilö oppii ymmärtämään roolinsa asiamiehenä. Kaunismaan mukaan yhteisöllinen identiteetti koostuu nimenomaan henkilöiden yhteisestä mielikuvasta ryhmästä. Näillä merkityksillä ei ryhmän ulkopuolisille ole Kaunismaan mukaan välttämättä mitään mielekästä merkitystä. (Kaunismaa 1997, 40-49.) Henkilön tullessa asiamiestehtävään hän ei siis aluksi näe yhteisön sisäisiä koodeja, vaan omak-suu nämä merkitykset alku-uransa aikana. Kiinnittyminen asiamiesidentiteettiin tapahtuu, kun henkilö omaksuu asiamiesroolinsa.

5.8 Asiamiestyön kehittyminen tulevaisuudessa

Pron asiamiehillä ei ollut yhtenäistä kuvaa siitä, mihin suuntaan asiamiestyö Prossa on kehittymässä. Haastatellut lähestyivät kysymystä pitkälti oman toi-menkuvansa näkökulmasta eivätkä yleisiä suuntalinjoja miettien.

Yhden vastaajan mielestä organisaatiota tullaan purkamaan alaspäin ja palaa-maan osittain ennen vuotta 2009 Toimihenkilöunionissa voimassa olleeseen organisaatioon (haastattelu 3). Toinen vastaaja puolestaan ennusti, että toimin-

nan painopistettä siirretään suorasta työpaikkatoiminnasta enemmän yhdistysten tukemiseen (haastattelu 2). Kolmas puolestaan näki työn painopisteen siirtyvän enemmän suoraan vuorovaikutukseen jäsenistön kanssa (haastattelu 4). Epäiltiin myös, että asiamiestyötä tullaan rajaamaan (vastaaja ei määritellyt kuinka) enemmän (haastattelu 6) ja että työ muuttuu konsulttityöksi (haastattelu 5). Asiamiestyöhön haluttiin myös tuottavuusajattelua sekä työn arvon määrittämistä (haastattelu 8). Työnantajalta odotettiin enemmän luottamusta asiamiehiä kohtaan tulevaisuudessa sekä uskoa siihen, että asiamiehet tekevät oikeita asioita. Vastaaja ei määritellyt mitä oikeat asiat ovat. (Haastattelu 7.)

5.9 Asiamiestyypit

Haastatteluaineiston pohjalta muodostui kolme erilaista asiamiehen tyyppikuvausta harrastaja, palkkasotilas ja uraetenijä. Muodostuneita asiamiestyyppejä testattiin lähettämällä perusjoukolle kysely, jossa he saivat valita itseään parhaiten kuvaavan asiamiestyypin. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kuvata oma asiamiestyypinsä.

Perusjoukosta (n=87) tyypittelykyselyyn vastasi 69 asiamiestä eli vastausprosentti oli 79 prosenttia. Vastaajista naisia oli 39 henkilöä ja miehiä 30 henkilöä.

Kolme vastaajista loi oman tyyppikuvauksensa. Yhden vastaajan oma tyyppi oli kuvattu ainoastaan kolmella adjektiivilla ”Joustava, motivoitunut, selkeä” (Nainen, alle 40 vuotta, keskustoimisto). Tätä ei siis voida pitää varsinaisena tyyppikuvauksena. Kaksi muuta vastaajien itse luomaa tyyppikuvausta nimesin idealistiksi ja kehittäjäksi. Asiamiestyyppejä löytyi siis yhteensä viisi erilaista.

Asiamiestyypit toimivat työvälineenä Pron henkilöstöjohtamiselle ja asiamiesten palkitsemiselle. Asiamiestyyppejä voidaan käyttää ammattiliitoissa hyväksi Pron henkilöstö- ja koulutus suunnitelmia tehdessä sekä asiamiesten perehdyttämisessä ja rekrytoinnissa. Asiamiestyyppejä voidaan pitää osittain yleispätevinä ja niitä löytyy laajemminkin ay-liikkeen piiristä. Tyyppikuvaukset eivät ole toisiaan poissulkevia. Vaikka samanlaisia tyyppiejä löytyy muualtakin, on mahdollista

että muualta löytyisi myös tyyppejä, joita ei Prosta löytynyt tai jokin tyypeistäni saattaisi jossain liitossa osoittautua epärelevantiksi.

Käyttäen soveltaen Pöyhösen (2003, 108-124) neljää ammatti-identiteetin tulkintatapaa, voidaan asiamiesten tyyppikuvauksista löytää piirteitä, kuinka kyseisen tyypin asiamiesidentiteetti on tulkittavissa. Harrastajatyypin on kehittynyt sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja historiallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Harrastajatyypissä on nähtävissä myös jatkuvuutta eli kyse on identiteettityypistä, joka on tulkittavissa dialogisella identiteettitulkinnalla. Palkkasotilas- ja idealistityypeissä on useita eri identiteettejä. Molemmissa tyypeissä korostuu sosiaalinen vuorovaikutus ja eheä dynaamisuus, joten palkkasotilasta ja idealistia voidaan tulkita narratiivisen identiteetin tulkinnan kautta. Uraetenijä puolestaan on muuttuva ja prosessimainen rakennelma eli diskursiivisen identiteetin tulkinnan kautta selitettävissä. Kehittäjätyypillä ammatti-identiteetti on kehittynyt osana henkilön oman persoonan kehitystä eli psykososiaalisen tulkinnan mukaisesti.

5.9.1 Harrastaja

Harrastajan tyyppikuvaus on seuraava: Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näin minulle tarjoutui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Olenkin toiminut ennen liittoon töihin tuloa monissa liiton luottamus- ja järjestötehtävissä. Olen suorittanut opisto- tai keskiasteen tutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai opiskelen niihin tällä hetkellä. Asiamiestyössä mielekkäintä on jäsenten kanssa asiointi ja heidän asioidensa hoitaminen. Asiamiestehtävät ovat vaihtelevia. Erityisesti koen onnistuvani työssä, kun saan jäsenen asiassa jäsenen kannalta positiivisen lopputuloksen aikaiseksi.

Harrastaja on ehdottomasti yleisin Pron asiamiesten asiamiestyyppi. Vastaajista 34 asiamiestä (49 prosenttia) valitsi tämän tyypin itseään parhaiten kuvaavaksi. Huomioon otettavaa on, että vain 7 asiamiestä, jotka ovat töissä keskustoimistossa, valitsi tämän tyypin. Tämä tukee myös Suihkosen kertomaa siitä, että keskustoimiston asiamiestehtävät ovat teoreettisimpia, joten niissä pohjakoulutuksen rooli korostuu. Lisäksi aluekeskuksessa työskentelevillä säilyy luontai-

sempi yhteys luottamushenkilöihin. Harrastajat saattavat edelleen kokea itsensä osittain luottamusmiehiksi. Osalla harrastajista onkin vaikeuksia erottaa työ ja harrastus toisistaan.

Harrastajatyypin valinneiden vastaajien ikä-, sukupuoli- työkokemustekijät jakautuivat tasaisesti. Yksi vastaajista oli toiminut liitossa muissa kuin asiamiestehtävissä ja yksi vastaajista oli toiminut myös muissa liitoissa asiamiestehtävissä.

Vain yksi tämän tyypin valinneista ei ollut toiminut ennen asiamiestehtävää missään liiton luottamus- tai järjestötehtävässä. Harrastajatyypin tyyppikuvauksessa oletettiin, että henkilö on toiminut ennen liittoon töihin tuloa useissa liiton luottamus- ja järjestötehtävissä. Tästä huolimatta, yksi vastaajista oli kokenut tämän tyypin omimmaksi, vaikkei omaa mitään liiton luottamus- tai järjestötehtävätaustaa. Ehkä silloin henkilöllä on jotain muuta järjestötaustaa (esimerkiksi poliittista tai kansalaisjärjestö) tai kyseinen kuvaus on vain sopinut henkilölle parhaiten.

5.9.2 Palkkasotilas

Palkkasotilaan tyyppikuvaus on seuraava: Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska ammattiliitossa oli tarjolla pohjakoulutukseeni tai aikaisempaan työkokemukseeni sopivia työtehtäviä. Koin, että koulutukseni antoi valmiudet toimia asiamiestehtävässä. Asiamiestehtävät koen monipuolisina ja haastavina. Nautin työssäni siitä, että saan soveltaa omaa osaamistani käytännössä.

Palkkasotilaita löytyi perusjoukosta 21 asiamiestä (30 prosenttia). Palkkasotilaat olivat kaikkein heterogeenisin joukko. Heissä oli sekä naisia että miehiä, he olivat kaiken ikäisiä ja töissä sekä aluekeskuksissa että keskustoimistossa. Heistä löytyi niin liiton aktiiveja, kuin myös muissa liitoissa töissä olleita ja muissa kuin asiamiestehtävissä töissä olleita. Myös heidän koulutustaustansa oli kaikkein sekalaisin.

Palkkasotilaat näkivät itsensä ammattiliittoihin palkattuina ammatti-asiantuntijoina. Yksi palkkasotilaista kuvasi työtään seuraavasti: ”Mä olen kirjaoppinut, jota tämmöinenkin järjestö tarvitsee ja siinä mielessä sanon, että olen hired gun” (haastattelu 1).

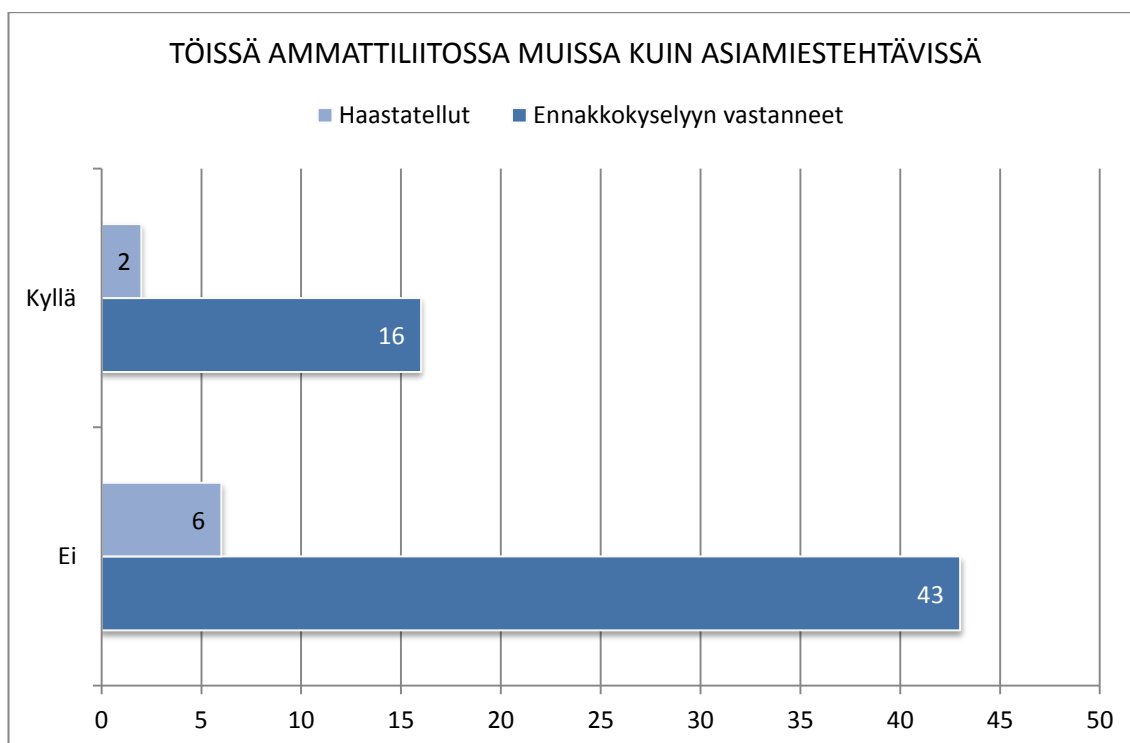
Oma visioni on, että tulevaisuudessa palkkasotilaiden määrä tulee ohittamaan harrastajien määrän Pron asiamiehissä. Työ on ammattimaista ja vaativaa asiantuntijatehtävää, jossa ei tule riittämään osaamiseksi se, että on ollut vuosia aktiivi. Koulutuksen tulee tukea ammattia eikä enää tulevaisuudessa riitä edelliseen ammattiin suunnattu tutkinto vaan tulee olla koulutus, joka tukee juuri asiamiestyötä. Koulutustason ja perusvalmiuksien vaatimukset ovat nousseet.

5.9.3 Uraetenijä

Uraetenijän tyyppikuvaus on seuraava: Hakeuduin asiamiestehtäviin, koska olin tullut urani päähän muissa tehtävissä ammattiliitossa. Koin, että asiamiestehtävässä voisin saada uusia haasteita. Hakeuduin ammattiliittoon töihin alun perin siitä syystä, että liitossa oli tarjolla sopivia tehtäviä ja koin työsuhteen edut hyväiksi. Koen, että asiamiestyötehtävä on haastavaa mutta samalla nautin työskentelystä lähempänä jäsenpintaa. Koen työni mukavaksi.

Uraetenijän tyyppikuvauksessa olennaista on, että henkilö siirtyy ammattiliiton sisällä toisiin tehtäviin, yleensä niin sanotuista toimistotehtävistä asiamieheksi. Oman työurani alussa oli harvinaista, että ammattiliiton sisällä olisi siirrytty niin sanotuista toimistotehtävistä asiamiestehtäviin. Nygrénin (2012) vahvisti ajatukseni, ettei toimistopuolelta aikaisemmin käytännössä ollenkaan siirrytty asiamiestehtäviin. Asia muuttui, kun uuden tekniikan myötä esimerkiksi toimistohoitajien työtehtävä pohja vähentyi (emt.).

Ennakkokyselyyn vastanneista 24 prosenttia oli toiminut muissa ammattiliiton työtehtävissä ennen asiamiestehtäviin tuloaan (kuvio 9), heistä 86 prosenttia oli naisia. Asiamiestehtäviin muista tehtävistä siirtyneillä 78 prosentilla on työkokemusta vähemmän kuin 4 vuotta.



KUVIO 9. Töissä ammattiliitossa muissa kuin asiamiestehtävissä.

Uraetenijä asiamiestyyppinä on selkeästi harvinaisin, vain 11 asiamiestä (16 prosenttia) valitsi tämän tyyppin. Merkille pantavaa oli, että näistä naisia oli yhdeksän ja miehiä vain kaksi. Tämä on osittain seurausta siitä, että niin sanotusti toimistotöissä on suhteellisesti enemmän naisia. Prossa toimistotehtävissä työntekijöistä 81 prosenttia (Ammattiliitto Pro ry 2012a) on naisia. Toki on otettava huomioon, että asiamiestehtäviin ammattiliiton sisällä saatetaan siirtyä myös niin sanotuista spelialistitehtävistä kuten lakimiehistä.

Uraetenijöitä löytyi sekä aluekeskuksista että pääkonttorista. Kaikki uraetenijät olivat olleet töissä vain Prossa tai sen edeltäjälaitoissa eivät muissa ammattiliitoissa. Vastaajista vain kahdella oli joko luottamus- tai järjestötehtävä taustaa. Kaikilla tämän tyyppin valinneilla oli asiamiestehtävään tullessa joko opistoasteen tai keskiasteen tutkinto. Vain yksi uraetenijä oli jatkokouluttautunut työn ohella.

Uraetenijöille on ollut tärkeää edetä urallaan ja löytää haastavampia tehtäviä. Heitä on tuettava jatkossakin työssään ja siinä kehittämisessä. Haastatteluissa selvisi, että heidän kohdallaan on ollut nähtävissä, jopa kyllästymistä edellisiin tehtäviin. Rutiinitehtävien suorittaminen ei heille todennäköisesti ole riittävän

haasteellista pitkällä tähtäimellä. Kuinka Pro pystyy jatkossa tarjoamaan heille tarpeeksi haasteellisia ja mielenkiintoisia tehtäviä, jotta heidän motivaationsa kyetään pitämään yllä?

5.9.4 Idealisti

Idealistin tyyppikuvaus on seuraava:

Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näen ammattiliiton kanavana yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja haluan tehdä työtä jolla on merkitystä. Ammattiliiton työntekijänä uskon ja koen vaikuttavani jäsentemme arkeen ja heidän elämäänsä. Koen työni ammattiliitossa haasteellisena ja mielenkiintoisena. Näen ammattiliitot merkittävänä osana suomalaisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin jakajana, nyt ja tulevaisuudessa, siksi haluan tehdä tätä työtä. (Nainen, alle 40 vuotta, keskustuimisto.)

Idealistityyppi on selkeästi oma asiamiestyypinsä. Idealistityyppi syntyi henkilön itsenä kuvailemana, tämän vuoksi on vaikea sanoa löytyykö idealisteja enemmänkin Prosta. Uskon kuitenkin, että näin olisi ollut.

5.9.5 Kehittäjä

Keittäjän tyyppikuvaus on seuraava:

Ammattiliitto haki minut töihin. Luovana ja sosiaalisesti taitavana henkilönä työskentely asiamiehenä toteuttaa kahta päälinjaa. Voin kehittää omia sosiaalisen kanssakäymisen taitoja sekä luoda uutta tietopohjaa käyttäytymisen mekanismeista tosielämän tilanteissa samalla kun hyödytän ammattiliittoa sen perustehtävässä ihmisten hyvinvoinnin kehittäjänä ja ylläpitäjänä. (Mies, yli 50 vuotta, aluekeskus.)

Edellä mainitussa kuvauksessa on vahvasti piirteitä sekä harrastaja- että idealistityypistä. Koska kehittäjätyyppi oli asiamiehen itsensä kuvaama tyyppi, ei pystytä sanomaan olisiko vastaavia tyyppejä löytynyt enemmänkin Prosta.

6 ASIAMIESTEN TYÖ, KOULUTUS JA IDENTITEETTI

Ammattiliitoissa tehtävä työ on oikeaa työtä oikeassa työpaikassa ja asiamiestyö on ammattimaista. Asiamiestyön perustehtävä on pysynyt ennallaan jäsenten ja luottamusmiesten neuvonnassa, kouluttamisessa ja neuvottelutoiminnassa. Asiamiehet kokevat asiamiestyön kiireisenä, haastavana, monipuolisena ja mielenkiintoisena auttamistyönä. Asiamiestyö on myös kehittämistä ja vaikuttamista. Työssä erityisen motivoivaksi koettiin oman osaamisen soveltaminen käytäntöön, niin sanotusti oman pään käyttö.

Asiamiehet ovat sitoutuneita työhönsä ja työpaikkauskollisia. Asiamiehistä merkittävä osa tulee kentän aktiivien joukosta, mutta osittain ammattiliittoon päädytään töihin sattumalta yhtenä potentiaalisena työpaikkana muiden joukossa. Urakiertoa ammattiliiton sisällä tapahtuu vähän. Asiamiestyö on vaativaa asiantuntijatyötä, johon ei enää riitä perusosaamiseksi vain se, että henkilö on ollut liiton aktiivi. Tästä syystä uskon että tulevaisuudessa palkkasotilaiden määrä tulee lisääntymään Prossa.

Kuten aikanaan Nygrén (2012) ja Reini (1996) myös nykyiset asiamiehet kokevat työnsä aitiopaikkana suomalaiseen yhteiskuntaan. Pron asiamiehillä ei kuitenkaan ollut yhtenäistä kuvaa siitä, mihin suuntaan asiamiestyö Prossa on kehittymässä ja asiamiehet kokivat hyvin eri tavalla kuka heidän työtänsä linjaa ja ohjaa. Onko liiton strategia ja strategian käytännön toteuttaminen menneet keskenään sekaisin? Ovatko linjaukset tarpeeksi yksiselitteisiä?

Opinnäytetyössä esiin tulleita ongelmallisia piirteitä asiamiestyössä ovat työn harrastaminen sekä asiamiehen ja jäsenen välisen suhteen muodostuminen hoivasuhteeksi. Kaikilla asiamiehillä ongelmia ei esiinny vaan ainoastaan pienellä ryhmällä.

Osa harrastajatyypeistä on edelleen kiinni harrastuksessaan. Se, että mukavaksi koetusta harrastuksesta aletaan maksaa palkkaa, ei yksinään riitä muuttamaan harrastusta työksi. Harrastaminen näkyy muun muassa henkilön suhtautumisesta työhön esimerkiksi vastuunkannossa. Harrastamisvaihe liittyy uran alkuun, mutta saattaa kestää pitkään, jopa vuosia. Asiaan tulee kiinnittää erityistä huomiota asiamiesten työhön perehdyttämisessä ja työnohjauksessa. Vapaaehtoisina toimineitten palkkaaminen järjestöjen työntekijöiksi on yleistä muissakin järjestöissä. Järjestökentän ongelma yleisemminkin saattaa olla harrastuksen jatkuminen harrastuksena työsuhteesta huolimatta.

Asiamiehen ja jäsenen välille saattaa syntyä hoivasuhde, jos asiamies suhtautuu liian empaattisesti jäsenen ongelmiin. Asiamiestyö ei ole hoivatyötä ja asiamies ei pysty ratkaisemaan kaikkia jäsenen ongelmia. Asiamiesten työnohjauksessa tulisi asiaan kiinnittää huomiota. Tarvittaessa esimiesten tulee katkaista syntyneet hoivasuhteet esimerkiksi siirtämällä jäsenen asia jonkun toisen asiamiehen hoidettavaksi.

Nykyiset asiamiehet kokivat ammattiliiton houkuttelevana työpaikkana ja olivat jopa päämäärätietoisesti pyrkineet hakeutumaan liiton palvelukseen. Vaikka nykyiset asiamiehet kokivat ammattiliiton houkuttelevana työpaikkana, voi tämä tulevaisuudessa muuttua. Prolla on ollut jo nyt vaikeuksia rekrytoinneissa (Suihkonen 2012). Liittojen onkin hyvä ottaa huomioon kilpailu työvoimasta jatkossa.

Opinnäytetyöni lopputuloksena selvisi viisi erilaista asiamiestyyppiä harrastaja, palkkasotilas, uraetenijä, idealisti ja kehittäjä. Asiamiestyypit on esitelty tarkemmin taulukossa 4. Asiamiesten identiteettityyppejä voidaan käyttää hyväksi ammattiliittojen ainoan tuotannon tekijän henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen ylläpitämisessä ja varmistamisessa.

TAULUKKO 4. Ammattiliitto Pron asiameistyyppit.

ASIAMIESTYYPPI	KUVAUS	PRON ASIAMIEHISTÄ
Harrastaja	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näin minulle tarjoutui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Olenkin toiminut ennen liittoon töihin tuloa monissa liiton luottamus- ja järjestötehtävissä. Olen suorittanut opisto- tai keskiasteentutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai opiskelen niihin tällä hetkellä. Asiameistyydessä mielekkäintä on jäsenten kanssa asiointi ja heidän asioidensa hoitaminen. Asiameistehtävät ovat vaihtelevia. Erityisesti koen onnistuvani työssä, kun saan jäsenen asiassa jäsenen kannalta positiivisen lopputuloksen aikaiseksi.	49 prosenttia
Palkkasotilas	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska ammattiliitossa oli tarjolla pohjakoulutukseeni tai aikaisempaan työkokemukseni sopivia työtehtäviä. Koin, että koulutukseni antoi valmiudet toimia asiameistehtävässä. Asiameistehtävät koen monipuolisina ja haastavina. Nautin työssäni siitä, että saan soveltaa omaa osaamistani käytännössä.	30 prosenttia
Uraetenijä	Uraetenijän tyyppikuvaus on seuraava: Hakeuduin asiameistehtäviin, koska olin tullut urani päähän muissa tehtävissä ammattiliitossa. Koin, että asiameistehtävässä voisin saada uusia haasteita. Hakeuduin ammattiliittoon töihin alun perin siitä syystä, että liitossa oli tarjolla sopivia tehtäviä ja koin työsuhteen edut hyväiksi. Koen, että asiameistehtävä on haastavaa mutta samalla nautin työskentelystä lähempänä jäsenpintaa. Koen työni mukavaksi.	16 prosenttia
Idealisti	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näen ammattiliiton kanavana yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja haluan tehdä työtä jolla on merkitystä. Ammattiliiton työntekijänä uskon ja koen vaikuttavani jäsentemme arkeen ja heidän elämäänsä. Koen työni ammattiliitossa haasteellisenä ja mielenkiintoisena. Näen ammattiliitot merkittävänä osana suomalaisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin jakajana, nyt ja tulevaisuudessa, siksi haluan tehdä tätä työtä.	ei tietoa
Kehittäjä	Ammattiliitto haki minut töihin. Luovana ja sosiaalisesti taitavana henkilönä työskentely asiameiehenä toteuttaa kahta päälinjaa. Voin kehittää omia sosiaalisen kanssakäymisen taitoja sekä luoda uutta tietopohjaa käyttäytymisen mekanismeista tosielämän tilanteissa samalla kun hyödytän ammattiliittoa sen perustehtävässä ihmisten hyvinvoinnin kehittäjänä ja ylläpitäjänä.	ei tietoa

Opinnäytetyöni on yksi työväline suunniteltaessa ja toteutettaessa Pron henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Tärkeä käyttö- ja hyödyntämiskohde on myös asiameisten toiminnan ja suorituksen ohjaus. Tuntemalla eri asiameistyyppit pystytään suunnittelemaan palkitseminen siten, että se ohjaa liiton yhteiseen tavoitteeseen ja tällöin johdon asettamat linjaukset eivät tunnu poukkoilulta. Asiameistyyppijä voidaan käyttää ammattiliitoissa hyväksi myös uusia asiameihä

rekrytoitaessa. Asiamiestyyppien pohjalta voidaan valikoida tiettyihin tehtäviin ideaalisin tyyppi. On myös havaittavissa, että tiettyyn asiamiestyyppiin samais-
tavat henkilöt sijoittuvat ammattiliitossa tiettyihin tehtäviin, esimerkiksi harrasta-
jat olivat useimmiten töissä aluekeskuksessa eli käytännössä Prossa sopi-
musala-asiamiehen tehtävissä. Valikoitumista tehtäviin asiamiestyyppin perus-
teella voidaan hyödyntää rekrytoinnissa ja työn suunnittelussa.

Perehdyttämisessä on otettava huomioon asiamiestyyppien väliset erot. Ei ha-
luttuja identiteettimalleja ja käyttäytymistapoja saatetaan jopa vahvistaa asia-
miesten samanlaisella perehdyttämisellä. Esimerkiksi harrastajia perehdytettä-
essä tulee ottaa huomioon mahdollinen kiinteä yhteys harrastukseen.

Kun erilaiset asiamiestyypit on tunnistettu, voidaan asiamiesten henkilöstöjoh-
tamisessa huomioida eri tyyppisiä motivoivat seikat. Näin asiamiesten pitkiäkin
työsuhteita voidaan ohjata siten, että asiamiehen motivaatio työhön säilyy yllä.
Asiamiehillä on tarve myös edetä urallaan. Tämä näkyy voimakkaimmin ura-
etenijöillä. Miten liitto pystyy tarjoamaan asiamiehille tarpeeksi haasteellisia teh-
täviä tulevaisuudessa?

6.1 Asiamiesten koulutustarpeet

Pron asiamiesten koulutustausta vastaa Pron jäsenistön koulutustaustaa. Ylei-
simmin uusilla asiamiehillä on tehtävään tullessaan ammattikorkeakoulutasoi-
nen koulutus. Asiamiesten jatkokoulutus tapahtuu edelleen suurimmaksi osaksi
yksittäisiä kursseja suorittamalla. Jatkokoulutusta suoritetaan oikeustieteistä,
yhteiskuntatieteistä ja kaupallisista aineista. Asiamiestyössä tarvittavaa osaa-
mista on abstrakti ajattelu, käytännön ongelmanratkaisukyky, ilmaisutaidot sekä
myötäelämisen ja elämänhallinnan taidot. Lisäksi ay-liikkeessä tarvitaan työ-
markkinaosaamista ja yleisosaamista muun muassa neuvottelu- ja viestintätai-
toja. Näin ollen asiamiestyössä osaamistarpeet ja asiamiesten jatkokoulutusva-
linnat eivät kohtaa toisiaan.

Asiamiehet oppivat työssä tarvittavia taitoja työn ohessa ja yksittäisiä kursseja
suorittamalla. Tämä ei täysin vastaa nykypäivän ammattimaisen vaativan asian-

tuntijatehtävän tarpeita. Kuinka varmistetaan, että asiamiehillä on työssä tarvittavat valmiudet riittävällä tasolla? Asiamiestyössä tarvittavat taidot ovat nimenomaan pääsääntöisesti käytännönläheisiä ja teoreettinen koulutus ei yksin riitä. Tätä tukevat myös osaamisvaatimukset. Näkisin, että sopiva koulutustaso asiamiestehtäviin on ammattikorkeakoulutaso sopimusala-asiamiehillä ja ylempi ammattikorkeakoulutaso sopimusalavastaaville, joilta vaaditaan kykyä abstraktiin ajatteluun. Sopiva koulutus voisi olla esimerkiksi yhteisöpedagogikoulutus hieman muokattuna. Yhteisöpedagogikoulutus järjestöalalla antaa nimenomaan käytännön valmiuksia järjestötoimintaan ja koulutus tarjoaa lisäksi välineitä esimerkiksi ihmisten kohtaamiseen ja pedagogiikkaan (asiamiesten työstä iso osa on kouluttamista). Jotta yhteisöpedagogikoulutus palvelisi paremmin ammattiyhdistysliikkeen tarpeita ja valmistaisi asiamiestehtäviin, tulisi opintoihin pystyä yhdistämään aineita myös kovemmista tieteenaloista kuten juridiikkaa ja taloustieteitä. Tämä pystyttäisiin käytännössä toteuttamaan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen sekä koulutusohjelmien välisellä yhteistyöllä, jolloin esimerkiksi tradenomikoulutuksesta voisi opiskella sopivia opintojaksoja esimerkiksi yritystaloudesta. Lisäksi yhteisöpedagogitutkintoon tulisi lisätä neuvottelutaitojen opiskelua sekä loogisia ongelmanratkaisutaitoja.

Vaikka asiamiestehtäviin tullaan vielä pitkälti aktiivien joukosta uskon, että tulevaisuudessa myös suoraan sopivan koulutuksen saaneet tulevat olemaan rekrytoinnin kohteena ammattiliittoihin. Varsinkin kun ammattiliitoilla alkaa olla jo vaikeuksia löytää sopivia henkilöitä asiamiestehtäviin.

Jatko-opintojen vähyyteen voi lisäksi vaikuttaa asiamiestyön raskaus, stressaavuus, kiireisyys sekä työn epäsäännöllisyys. Asiamiehet eivät pysty ennakoimaan eteen tulevia työtehtäviä pitkällä tähtäimellä, joten tämä varmasti myös vaikuttaa tutkintoon johtavien pitkäkestoisten opintojen suorittamista. Asiamiestehtäviin olisikin tarpeen tarjota myös lyhytkestoisempaa täydennyskoulutusta korkeakouluissa. Esimerkki tarjottavasta koulutuksesta voisi olla käytännön järjestöosaaminen juristikoulutuksen suorittaneille.

Sopanen (Teknisten Liitto TL ry 2000, 210) esitti myös ajatuksen, että asiamiestyössä pysytään eläkeikään asti. Voisiko yksi syy tähän olla se, etteivät asiamiehet juuri jatkokouluttaudu? Asiamiehillä on asiamiestehtävään tullessaan

usein alkuperäistä ammattiaan vastaava koulutus. Koulutus vanhenee muutamassa vuodessa ja samaten edellisen ammatin osaaminen häviää. Kun asiamies ei kuitenkaan yhtä aikaa hanki lisäkoulutusta, niin aiheuttaako nykyinen työnantajien tutkinnon arvostaminen sen, etteivät asiamiehet yksinkertaisesti pysty hakeutumaan muualle töihin. Oma näkemykseni on, että asiamieskokeemus on työmarkkinoilla arvostettua osaamista tiettyihin tehtäviin. Ajatustani tukee se, että esimerkiksi Pron työsuhdeneuvojina toimineet oikeustieteen ylioppilaat ovat hyvin sijoittuneet töihin muihin liittoihin ja työnantajajärjestöihin. Mielestäni Sopasen (2000) näkemys ei pidä paikkaansa enää nykypäivänä. Osittain toki asiamiesten sijoittumista liiton ulkopuolelle saattaa vaikeuttaa henkilöitten arvo- ja aatemaailma. Esimerkiksi työnantajapuolelle siirtyminen merkitsisi samalla siirtymistä työskentelemään erilaisen arvomaailman pariin. Muuttaisiko palkkasotilaiden lisääntyminen liitossa asiaa?

6.2 Asiamiesten identiteetin muodostuminen ja siihen vaikuttavat tekijät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää vastaukset asiamiesten ammatti-identiteettiä koskeviin tutkimuskysymyksiin. Ne olivat seuraavat: mitkä tekijät vaikuttavat ammattiliiton asiamiesten ammatti-identiteettiin, miten asiamiesten ammatti-identiteetti muodostuu ja millainen on asiamiesten kollektiivinen identiteetti.

Asiamiesten ammatti-identiteetti, laajemmassa merkityksessään työidentiteetti muodostuu, monikerroksisesti useasta eri rakennusosasta kuten koulutuksesta, kuinka työn sisällön merkitys ja arvostus koetaan sekä suhteesta jäsenkuntaan ja aktiiveihin. Iällä ja sukupuolella ei näyttäisi olevan juuri vaikutusta ammatti-identiteettiimme.

Ammattiliitoissa ei juuri tapahdu henkilöstön vaihtumista muuten kuin eläköitymällä. Koska työpaikalla ei tapahdu luontaista muutosta henkilöiden välillä, eivät myöskään identiteetit joudu uhatuksi ulkopuolisten näkemysten myötä. Asiamiesten identiteetit voivat siis pysyä kohtalaisen muuttumattomia. Ammatti-identiteettiimme on osin jopa tiedostamatonta, koska identiteettiimme kyseenalaistamista ei tapahdu. Ainoastaan merkittävät sisäiset muutokset horjuttavat

identiteettiämme, tämä voi tulla esille muun muassa johtamistapojen muutoksessa, esimerkiksi asiamiehillä oli hyvin erilaisia näkemyksiä siitä kuka tekee linjaukset ja ohjaa asiamiesten työtä.

Asiamiestehtävä on useimmiten aikuisena tehty uravalinta, johon on saatettu tähdätä päämäärätietoisesti useiden vuosien ajan esimerkiksi toimimalla kentän aktiivina. Asiamiestyö nähtiin pääsääntöisesti haluttuna mahdollisuutena. Edellä mainituilla seikoilla on varmasti myös merkitystä asiamiesidentiteettiimme muotoutumiseen ja siihen mihin asiamiestyyppiin samaistumme. Samaistumisemme kohteena olevaa asiamiesidentiteettiä ja asiamiestyyppiä voidaan pitää saavutetun identiteetin muotoina, koska vapaaehtoisesti itse valitsemme mihin asiamiestyön viiteryhmään liitymme.

Tämän tutkimuksen mukaan asiamiesidentiteetin muodostumiseen ei ole vaikutusta vanhempien valinnoilla. Sen sijaan vanhempien tai perheen arvomaailma voi olla merkitystä asiamiesidentiteettiin. Tätä ei ole työssäni selvitetty.

Eteläpellon (2010, 91-96) mukaan ammatti-identiteetit ovat kehittymässä yksilöllisempään suuntaan. Pron asiamiesten näkemys työstään on varsin samansuuntainen. Näyttää siltä, että asiamiesten ammatti-identiteetti on edelleen kollektiivinen eikä vielä yksilöllistynyt. Sen sijaan kollektiivisia ammatti-identiteettejä asiamiesryhmillä on useita erilaisia.

6.2.1 Asiamiesten kollektiivinen ammatti-identiteetti

Asiamiehillä ei ole yhtä kaikille yhteistä kollektiivista asiamiesidentiteettiä. Voidaan kuitenkin sanoa olevan useita asiamiesidentiteettejä ja asiamiesryhmiä. Opinnäytetyössäni esiin tulleita asiamiestyyppejä voidaan pitää asiamiesten kollektiivisen ammatti-identiteetin muotoina. Asiamiestyypit ovat muodostuneet kulttuurisista rakennelmista. Näihin rakennelmiin vaikuttaa esimerkiksi se, missä tehtävissä henkilö toimii ammattiliitossa, mikä on hänen taustansa ennen ammattiliittoon tuleamista ja mihin viiteryhmään henkilö itsensä samaistaa.

Asiamiestyyppien sisäiset identiteetit ovat syntyneet monien eri tekijöiden vaikutuksesta. Harrastajatyypin on kehittynyt sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja historiallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Harrastajatyypissä on nähtävissä jatkuvuutta eli kyse on identiteettityypistä, joka on tulkittavissa dialogisella identiteettitulkinalla. Palkkasotilas- ja idealistityypeissä korostuu sosiaalinen vuorovaikutus samaten kuin eheä dynaamisuus eli palkkasotilasta ja idealistia voidaan tulkita narratiivisen identiteetin tulkinnan kautta. Uraetenijä puolestaan on muuttuva ja prosessimainen rakennelma eli diskursiivisen identiteetin tulkinnan kautta selitettävissä. Kehittäjä tyypillä ammatti-identiteetti on kehittynyt osana henkilön oman persoonan kehitystä eli psykososiaalisen tulkinnan mukaan.

Kollektiiviset asiamiesidentiteetit ovat sidoksissa niihin tehtäviin, joita asiamiehet ammattiliitossa hoitavat. Esimerkiksi erityisesti työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvien asiamiesten työtä on myös mystifioitu, tätä kyseiseen työtehtävään asetettua salaperäisyyden leimaan voidaan pitää yhtenä asiamiestyön myyttinä. Tämä myös vaikuttaa mielikuviin, jotka syntyvät kyseisestä asiamiesryhmästä ja heidän ryhmäidentiteetistään.

Näkemykseni mukaan asiamiesryhmien väliset identiteetit myös kilpailevat keskenään ja tavoitteena on saavuttaa omalle asiamiestyypille arvostusta. Tämä tulee ilmi muun muassa Nygrénin (2012) näkemyksestä siitä, että liiton ulkopuolelta rekrytoitavan asiamiehen on vaikeampi samaistua tehtävään. Sama asia voidaan sanoa toisinkin, jäsenkentän ulkopuolelta tullessasi henkilön on vaikeampi toimia asiamiehenä. Voidaan jopa sanoa, että tällä oikeutetaan ja puolustetaan tiettyjä näkemyksiä asioista. Tällöin myös asiamiesidentiteettiin vaikuttavat perusolettamukset asetetaan arvojärjestykseen, kentän aktiivina samaistut todennäköisesti harrastajatyypin. Harrastajatyypin koetaan arvostetumpana asiamiehenä kuin esimerkiksi palkkasotilas.

Kaunismaan (1997, 40-49) mukaan yhteisöllinen identiteetti koostuu henkilöiden yhteisestä mielikuvasta ryhmästä. Henkilön tullessa asiamiestehtävään hän ei näe yhteisön sisäisiä koodeja vaan omaksuu nämä merkitykset alku-uransa aikana, jolloin hän kiinnittyy asiamiesidentiteettiin ja samaistuu tiettyyn asiamiestyypin. Tämä tulee esiin erityisesti harrastajatyypin identiteetissä, jossa työn ja harrastuksen välinen raja on osittain hämärtynyt. Prossa ei ole havaitta-

vissa, että uudet asiamiessukupolvet olisivat tuoneet mukanaan tai luoneet oman sukupolvensa kollektiivisen identiteetin. Voi olla, että Prossa jo olleiden asiamiesten olemassa olevat identiteetit ovat niin voimakkaita (joustamattomia), että vaikka merkittävää painostusta niitä kohtaan esiintyisi eivät identiteetit ole muuttuneet. Omaa kollektiivista identiteettiä on saatettu jopa puolustaa.

7 LOPUKSI

Ammattiyhdistysliikkeellä on monia institutionaalisia tehtäviä yhteiskunnassamme, esimerkiksi kaikki työelämän lakeja koskevat muutokset valmistellaan kolmikantayhteistyössä. Ay-liike on osa suomalaista yhteiskuntaa, jonka tehtävänä on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja varmistaa työntekijöille palkka, jolla pystyy tulemaan toimeen, kuten Pron visiosta käy ilmi. Ammattiliittojen perustehtävän edunvalvonnan merkittävänä osana on työehtosopimusten solmiminen. Liitofuusioiden myötä ammattiliitot ovat kasvamassa isommiksi kokonaisuusiksi joukkovoiman kasvattamiseksi. Työnantajaliitot yhdistyvät ja työehtosopimuksia yhdistetään, lisäksi ammattiliitot eivät enää tulevaisuudessa ole yhden ammattikunnan liittoja. Liittojen tehtävänä on toimia vastavoimana työnantajalle, toiminta on ammattimaista ja tavoitteet toiminnalle niin kovia, ettei niihin pystytä enää vastaamaan pelkästään vapaaehtoisvoimin tehtävänä työnä. Tarvitaan ammattitaitoista palkattua henkilöstöä toiminnan pyörittämiseen. Jäsen-ten tulee jatkossakin tehdä demokraattisesti päätökset edunvalvonnan suunta- viivoista ja valvoa niiden toteuttamista, linjojen toteuttaminen on kuitenkin liitto- jen henkilöstön tehtävä. Asiamiesten työ on toimia ammattimaisina edunvalvoji- na tai edunvalvontaa tukevissa tehtävissä ja puolustaa jäsen-ten etuja. Asiamie- het toimivat omalta osaltaan liiton kasvoina ulospäin. He luovat kuvaa liiton toi- minnasta, johtavat joukkoja kohti haluttua lopputulosta ja heidän toimintansa näkyy ja vaikuttaa jäsenrajapinnassa.

Halusin tutkia asiamiestyötä omasta kiinnostuksestani johtuen, jotta voisin omalta osaltani olla kehittämässä asiamiestyötä ja kehittyä asiamiehenä. Halu- sin selvittää työssäni varsinaisen tutkimusongelman eli asiamiesten identiteetin lisäksi seuraavat asiat: mikä tekee asiamiehen, kuinka asiamiestehtäviin ha-

keudutaan ja kuinka asiamiestehtävät ovat muuttuneet. Löysin esittämiini kysymyksiin vastauksia tutkimuksessani.

Opinnäytetyöni toimii pohjana ammattiliittojen henkilöstöjohtamiselle. Työntekijät ovat liittojen tekemän työn käynnistäjiä ja ylläpitäjiä, jotka samalla muodostavat liittojen ainoan tuotantotekijän. Työni tuloksia voidaan käyttää hyväksi muun muassa tehtäessä asiamiesten koulutus- ja kehittämissuunnitelmia, rekrytoitaessa ja perehdyttäessä uusia asiamiehiä. Opinnäytetyöni tuo julki myös ammattiliittojen näkymättömän voimavaran asiamiestyön.

Ammattiliitot ovat poikkeuksellisia järjestöjä. Ne erottuvat selkeästi oman spesifisen tehtävänsä kautta muusta järjestökentästä. Ammattiliitot ovat usein kokonasa puolesta isoja järjestöjä. Sekä koko että toiminnan tavoitteet asettavat vaatimuksensa sille, että liitoissa tehtävän työn tulee olla ammattimaista eikä pelkällä vapaaehtoistoiminnalla pystytä saavuttamaan samoja tavoitteita. Olen opinnäytetyössäni kuvannut asiamiestyötä avoimesti ja pyrkinyt tuomaan esille asiamiestyön realiteetteja. Olen esittänyt kehitysehdotuksena muun muassa sen kuinka koulutusorganisaatiot voisivat järjestää koulutusta, joka palvelisi paremmin asiamiestyötä. Opinnäytetyöni on tuonut yhtä järjestökentän ammattikunnan asiamiestyötä näkyväksi.

7.1 Luotettavuustarkastelu

Opinnäytetyöni oli tapaustutkimus Ammattiliitto Prossa, joten tutkimus on toistettavissa samanlaisin tuloksin vain Prossa. Toisaalta samaa tutkimusmenetelmää ja samoja tutkimuskysymyksiä käyttämällä on mahdollista, että toistamalla tutkimuksen muissa ammattiliitoista on lopputuloksena samantapaisia tuloksia. Tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi, että identiteetit ovat kulttuurisidonnaisia. On mahdollista, että jossain toisessa liitossa vallitsee erilaiset kulttuuriset identiteetit. Tutkimustulokseni ovat valideja vain Ammattiliitto Prossa.

Opinnäytetyön tuloksena löytyneitä asiamiestyyppejä voidaan pitää yleispätevinä asiamieskuvauksina ja niitä löytyy todennäköisesti laajemminkin ay-liikkeen piiristä. Tyyppikuvaukseni eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia. Vaikka

samanlaisia tyyppjä löytyisi muista liitoista, on mahdollista että muualta löytyisi myös tyyppjä, joita ei Prosta tässä tutkimuksessa löytynyt tai jokin tyypeistäni saattaisi jossain liitossa osoittautua epärelevantiksi.

Tutkimustuloksiini vaikuttaa myös ajallisuus. Pro on uusi liitto, jossa on voimassa useita eri ammatti-identiteettejä eritaustaisilla asiamiehillä. Jos tutkimukseni olisi suoritettu jonain toisena ajankohtana, sillä saattaa olla vaikutuksia esimerkiksi siihen mihin asiamiestyyppiin asiamiehet samaistuvat. Mahdollista on myös, että jossakin vaiheessa muodostuu uusia identiteettejä tai jokin vanhoista identiteeteistä poistuu. Myös tulevat rekrytoinnit ja eläköitymiset vaikuttavat siihen miten asiamiehet jatkossa kokevat identiteettinsä.

Tuloksieni johdonmukaisuutta tukee se, että käytin useita eri tutkimusmenetelmiä. Teemahaastatteluiden lisäksi hain tutkimukselleni tilastollista kattavuutta käyttämällä sähköistä kyselylomaketutkimusta. Teemahaastatteluiden luottamus vahvistaa, että haastateltujen kertoma on totta ja aitoa. Lisäksi analysoin haastattelutuloksiani eri menetelmillä teemoittelemalla, tyypittelemällä ja laskeamalla. Pron asiamiesten haastattelut nauhoitettiin digitaalisesti luotettavuuden lisäämiseksi. Opinnäytetyöhöni haastatelluilla Pron asiamiehillä ei ole ollut mahdollisuutta kommentoida haastatteluistaan tehtyjä tulkintoja. Tulkintani eivät perustu yhden yksittäisen henkilön lausuntoihin, vaan tulkinnat ovat syntyneet useamman asiamiehen samansuuntaisista näkemyksistä asioista. Asiantuntija-haastatteluiden muistiinpanot on tarkastettu haastateltavilla itsellään.

Digium-ohjelman käyttäminen on minulle entuudestaan tuttua ja tulosteni luotettavuutta lisää se, että minulla ei ollut teknisiä ongelmia ohjelman käytössä. Kyselylomaketutkimuksen osalta opinnäytetyö oli kokonaistutkimus Ammattiliitto Pron asiamiehistä, tämä lisää osaltaan tutkimustulosteni luotettavuutta.

7.2 Jatkotutkimuksen aiheita

Opinnäytetyöni oli tapaustutkimus Ammattiliitto Pron asiamiesten ammatti-identiteetistä. Tutkimus olisi hyvä laajentaa myös muihin liittoihin ja laajamittaisesti selvittää asiamiesten ammatti-identiteettiä eri liitoissa ja keskusjärjestöis-

sä. Lisätutkimuksen aihe on löytyykö asiamiesidentiteeteissä eroja tai yhtäläisyyksiä ay-liikkeen sisällä.

Tutkimuksessani ei käynyt ilmi, kuinka asiamiesten ammatti-identiteetti kehittyi asiamiesuran aikana. Vaikka taustatekijöissä kysyttiin asiamiesten työkokemusta asiamiestehtävistä, ei ristiintaulukoinnissa, kuitenkaan tullut esille erityisiä seikkoja, joihin olisi vaikuttanut nimenomaan työkokemus asiamiestehtävistä. Asiamiesten identiteetin kehittymistä työuran varrella olisi mielenkiintoista tutkia.

Jatkotutkimuksen aihetta löytyy myös asiamiessukupolvien välisten erojen ja yhtäläisyyksien selvittämisessä. Syntykö uusien asiamiessukupolvien mukana uusi kollektiivinen identiteetti, jolla voisi olla vaikutusta ay-liikkeeseen?

Liiton henkilökunnan ottaa ja erottaa yleensä sääntöjen mukaan liiton hallitus. Asiamiestyön tarkastelu myös työnantajan eli liiton hallituksen näkökulmasta olisi tärkeää. Tämän vuoksi olisi mielenkiintoista selvittää onko liiton hallinnolla ja asiamiehillä yhteinen näkemys työnsisällöstä ja päämääristä.

Olisi myös kiinnostavaa tutkia, miten jäsenistö näkee asiamiehen ammatin ja työidentiteetin? Onko jäsenistön kuvassa asiamiehistä ja heidän työstään verrattuna asiamiesten omaan kuvaan ammatti-identiteettistä ja työstä eroavaisuuksia? Kuinka ristiriitaisuudet vaikuttavat jäsenen saamaan palvelukokemukseen?

Ammattiyhdistysliikkeen historia on pitkälti kirjoitettu liittojen hallinnon näkökulmasta. Vaikka historioitsijat olisivatkin haastatteluissaan saaneet materiaalia työntekijöiden näkökulmasta, ovat ne kuitenkin jääneet kirjaamatta historiikkiin. Tätä ilmiötä osittain selittänee se, että liittojen hallinnot tekevät päätökset siitä, mitä liitot rahoittavat ja silloin heidän näkökulmansa on tärkeä. Ay-liikkeen historian selvittäminen työntekijöiden näkökulmasta olisi mielenkiintoista ja voisi tuoda uusia näkökulmia sinänsä läpikäytyyn aiheeseen.

LÄHTEET

Julkaistut lähteet

Akava ry 2011. Puhelinmuistio 2011. Helsinki: Akava ry.

Ammattiliitto Pro ry 2011a. Organisaatio. Viitattu 30.11.2011.

<http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/organisaatio.html>

Ammattiliitto Pro ry 2011b. Pro pähkinänkuoressa. Viitattu 30.11.2011.

<http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/pro-pahkinankuoressa.html>.

Ammattiliitto Pro ry 2011c. Toimintalinjat 2011-2012. Viitattu 30.11.2011.

<http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/toimintalinjat-2011-2012.html>

Ammattiliitto Pro ry 2012a. Henkilöstö. Viitattu 31.3.2012.

<http://www.proliitto.fi/fi/yhteystiedot/henkilokunta.html>

Ammattiliitto Pro ry 2012b. Yhdessä vahvempi – arjesta parempi. Helsinki: Ammattiliitto Pro ry.

Anttila, Pirkko 2009. Taidon käsitteellistäminen. Onko se tekemistä vai puhetta? Lahden ammattikorkeakoulu Tutkimuspäivät 14-15.10.2009 alustukset. Hamina: Akatiimi Oy. Viitattu 2.4.2012.

http://www.lamk.fi/material/anttila_pirkko_taidon_kasitteellistaminen_2.pdf

Coté, James 2005. Identity capital, social capital and the wider benefits of learning: generating resources facilitative of social cohesion. London Review of Education, vol. 3, no. 3, 221-237.

Digium Oy 2011. Viitattu 3.4.2011. <http://www.digium.fi/>

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1.

Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (3. uudistettu ja täydennetty painos). Juva: PS-kustannus, 26–60.

Eteläpelto, Anneli 2010. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Collin Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) 2010. Työ, identiteetti ja oppiminen (1.- 2. painos). Helsinki: WSOYpro Oy, 90-142.

Eteläpelto, Anneli & Collin Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) 2010. Työ, identiteetti ja oppiminen (1.- 2. painos). Helsinki: WSOYpro Oy.

Haataja, Lauri 1996. Näkijät ja tekijät. Kertomuksia toimihenkilöjärjestöjen yhteistyöstä. Helsinki: Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto.

Haatanen, Pekka 1995. Johdatus työsuhdepolitiikkaan (2. muuttumaton painos). Helsinki: Otatieto Oy.

Hall, Stuart 1999. Identiteetti. Suomentanut ja toimittanut Mikko Lehtonen ja Juha Herkman. Tampere 1999: Vastapaino.

Halla-aho, Sanna & SAK Viestintä (toim.) 2010. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2010. Puhelinmuistio 2011. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.

Havén Heikki 2007. AMK-tutkinto vetoaa työmarkkinoilla. Tieto & trendit 13 (3/2007). Helsinki: Tilastokeskus, 34-37.

Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus (7.-8. painos). Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita (10. painos). Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita (13-14. osin uudistettu painos). Helsinki: Tammi.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012. Järjestöosaajana työmarkkinoille. Viitattu 4.3.2012.

<http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/jarjestoosaajana-tyomarkkinoille>.

Hurri, Olavi 2011. Oikeastaan aika mielenkiintoinen elämä. Olavi Hurrin muistelmat. Toimittanut Merja Minkkinen. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL ry.

Kaunismaa, Pekka 1997. Mitä on kollektiivinen identiteetti? Teoksessa Virtapohja, Kalle (toim.) Puheenvuoroja identiteetistä. Johdatusta yhteisöllisyyden ymmärtämiseen. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 37–54.

Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2008. Generalisteja vai spesialisteja? Ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioiden tarkastelua. Teoksessa Holopainen, Anne & Lind, Kimmo & Niemelä, Jorma (toim.) Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa. Oikeusministeriö julkaisu 2008:7. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja C. Oppimateriaalit 16. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja 2008:15C, 110-123.

Kauppinen, Vertti & Kaltto, Merja & Kauppinen, Timo 1993. Rakennusteknisten Ammattiliitto 1993: Visio, nykytila ja kehitysohjelmat. Helsinki: Rakennusteknisten Ammattiliitto RAL ry.

Kevin, Mårten 1999. 75-åriga STAF i förändringarnas virvlar 1924-1999. Helsingfors: Svenska Tekniska Funktionärsförbundet in Finland rf.

Kevätsalo, Kimmo 2004. Toimihenkilöliikkeen tulevaisuus. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus. Teoksessa Ukkola, Inka (toim.) Toimihenkilöt liikkeessä. Helsinki: TSJ Opintokeskus, 60-78.

Kevätsalo, Kimmo 2006. Identiteetti ja edut. Helsinki: Tietopalvelu Käyttötieto Oy. Viitattu 24.3.2012 http://www.kayttotieto.fi/artikkeliv_akavalainen.htm

Kevätsalo, Kimmo 2007. Luova tuho väijyy ay-liikettä. Helsinki: Tietopalvelu Käyttötieto Oy. Viitattu 24.3.2012.

http://www.kayttotieto.fi/artikkeliv_talel_261007.htm

Kosonen, Anja 2010. Kasvun Paikka. Pankkitoimihenkilöliitto 1980 – 1999. Helsinki: Ammattiliitto Suora ry.

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

Lange, Anders & Westin, Charles 1981. Etnisk diskriminering och social identitet: forskningsöversikt och teoretisk analys. Stockholm: Liber Förlag.

Liebkind, Karmela 1988. Me ja muukalaiset – ryhmärajat ihmisten suhteissa. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Palukka, Hannele 2003. Johtotähdet. Lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentuminen ryhmähaastatteluissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Perkka-Jortikka, Katriina 2004. Näin bailaa ay-liike. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Purhonen, Semi 2007. Sukupolvien ongelma. Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiologian laitos. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 251.

Pöyhönen, Sari 2003. Uraopettajia, juurilleen palaajia ja kielenharrastajia. Suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti Venäjän koulutuksen ja opetuksen murroksessa. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Soveltava kielentutkimuksen keskus.

Reini, Jorma 1996. Jorma Reini, STTK. Teoksessa Haataja, Lauri 1996. Näkijät ja tekijät. Kertomuksia toimihenkilöjärjestöjen yhteistyöstä. Helsinki: Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto, 56-57.

Ropo, Eero 2009. Tulevaisuuden haasteet ja opetussuunnitelma. Perusopetuksen yleisten periaatteiden ja tuntijaon uudistamisen seminaarimateriaalit. Perusopetus 2020 – tulevaisuuden tutkimuksen ja opettajankoulutuksen näkökulmia 16.9.2009. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 24.3.2012.
http://www.oph.fi/download/112972_eero_ropo_160909.pdf.

Rosberg, Harri 1986. Rakennusmestarien Ammattiliitto RAL ry 1946-1986. Helsinki: Rakennusmestarien Ammattiliitto RAL ry.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 9-36.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere:Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 7.3.3-7.3.5. Viitattu 31.3.2012. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (3. uudistettu ja täydennetty painos) Juva: Ps-kustannus, 189–199.

Sauramo, Aulikki 2006. Kaiken varalta. Tutkimus vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen ammattijärjestöjäsenyydelleen asettamista odotuksista. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Salomaa, Erkki 1952. Ammattiyhdistystiedon peruskirja. Lahti: Kansankulttuuri Oy.

Soanjärvi, Katariina 2011. Lukijalle. Teoksessa Holopainen, Anne (toim.) Järjestötyötä oppimassa ja kehittämässä. Korkeakouluhenkilöstö työelämäjaksoilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 19, 5-6.

Swanljung, Esa 2006. Laajan toimihenkilökentän kokoaminen. Teoksessa Varjas, Teuvo. Yhteisten asioiden hoitajat. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL ry, 96-102.

Teknisten Liitto TL ry, 2000. Teknisten Liitto 75 vuotta 1925 – 2000. Helsinki: Teknisten Liitto TL ry.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2011. STTK:n puhelinmuistio 2011. Helsinki: Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.

Varjas, Teuvo 2006. Yhteisten asioiden hoitajat. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL ry.

Vuorinen, Risto 1992. Persoonallisuus & minuus (3.painos). Helsinki: WSOY.

Yin, Robert 1994. Case study research - design and methods. Newbury Park: SAGE, 1-13.

Åberg, Veijo 2001. Toimihenkilöiden aika. Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto 1967 – 2001. Helsinki: Oy Spiritus Historiae Ab.

Julkaisemattomat lähteet

Ammattiliitto Pro ry 2011d. Ammattiliitto Pron sisäinen tietoverkko Kosmos uutispalsta. Viitattu 10.3.2012.

Ammattiliitto Pro ry 2011e. Tasekirja 2010. Helsinki: Ammattiliitto Pro ry.

Ammattiliitto Pro ry 2012c. Ammattiliitto Pro henkilöstösuunnitelma vuosille 2012-2016. Helsinki: Ammattiliitto Pro ry.

Ammattiliitto Pro ry 2012d. Lyyti jäsenrekisteriohjelma. Helsinki: Ammattiliitto Pro ry.

Ammattiliitto Suora ry 2011. Toimintakertomus 2010. Helsinki: Ammattiliitto Suora ry.

Eerola, Kukka 2006. Public Relations Practitioners' Professional Identity - A Finnish Perspective. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta, viestintätieteiden laitos. Pro gradu.

Mäki, Simo 2010. Toimintaympäristön muutos hyvinvointialalla haastaa järjestötyön osaamisvaatimukset. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Reinikainen, Taru 2005. Toimihenkilöunioni TU ry:n nuorisotoiminta. Kyselytutkimus yhdistysten nuorisovastaaville. Nurmijärvi: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Nurmijärven koulutusyksikkö, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Riitahuhta, Salla 1998. Ei ole muuta tietä kuin itseni ymmärtämisen kautta eteneminen. Tutkivan opettajan identiteetti kahden opettajan jaettuna kokemukse-
na. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Pro gradu.

Tirkkonen, Heini 2008. Ammatti-identiteetin rakentuminen sairaanhoitajilla. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Johtaminen ja kansainvälinen liiketoiminta. Johtaminen ja organisaatiot. Pro gradu.

Toimihenkilöunioni TU ry 2010. Toimihenkilöunioni TU ry:n ja Ammattiliitto Suora ry:n hallituksen suunnitelma liittojen hyväksymän aiesopimuksen mukaisen uuden liiton organisaatiosta kummankin liiton henkilöstön kanssa käytävien yh-

teistoimintalain mukaisten neuvottelujen pohjaksi. Helsinki: Toimihenkilöunioni TU ry.

Haastattelut

Herttua, Arvi. Sopimusalavastaava (eläkkeellä), KM, teknikko. Maaliskuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Muistiinpanot tekijän hallussa.

Nygrén, Reino. Järjestöpäällikkö (eläkkeellä), teknikko. Maaliskuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Muistiinpanot tekijän hallussa.

Pron asiamiesten haastattelut 1-8. Tammi-helmikuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Tekijän hallussa.

Suihkonen, Jyrki. Sektoripäällikkö, OTK. Maaliskuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Muistiinpanot tekijän hallussa.

LIITTEET

- Liite 1 Kyselylomake: Pron asiamiesten taustat
- Liite 2 Teemahaastattelun runko
- Liite 3 Kyselylomake: Ammattiliiton asiamiestyypit

KYSELYLOMAKE: PRON ASIAMIESTEN TAUSTAT

Taustatiedot

Sukupuolesi?

- Nainen
 Mies

Ikäsi?

- 18-25 vuotta
 26-30 vuotta
 31-35 vuotta
 36-40 vuotta
 41-45 vuotta
 46-50 vuotta
 51-55 vuotta
 56-60 vuotta
 yli 60 vuotta

Oletko töissä tällä hetkellä?

- Ruoholahden toimistolla
 Aluekeskuksella

Työkokemus

Asiamiestehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi sopimusalavastaavan, sopimusala-asiamiehen, järjestösihteerin, järjestöasiamiehen, työsuhdeasiamiehen, edunvalvontavastaan, opiskelija-asiamiehen ja toimitsijan tehtäviä.

Muilla kuin asiamiestehtävillä tarkoitetaan esimerkiksi etuuskäsittelijän, assistentin ja lakimiehen (pelkkä), yhdistyssihteerin ja toimistonhoitajan tehtäviä.

Kuinka monta vuotta sinulla on työkokemusta asiamiestehtävistä?

Ei merkitystä, minkä työnantajan palveluksessa asiamiestehtävää on tehty.

- Alle 1 vuotta
 1-3 vuotta
 4-6 vuotta
 7-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16-20 vuotta
 21-25 vuotta
 26-30 vuotta
 31-35 vuotta
 36-40 vuotta
 yli 40 vuotta

Oletko toiminut ammattiliitossa / ammattiliiton työttömyyskassassa muissa kuin asiamiestehtävissä?

- En
 Kyllä

Oletko ollut asiamies tehtävissä muissa liitoissa kuin Prossa?

HUOM! Prohon katsotaan kuuluvaksi myös edeltäjäliitot TL, STL, STAF, RAL, TLL, TNK, TU, OU ja Suora. Jos olet ollut asiamiestehtävissä ainoastaan edellä mainituissa liitoissa vastaa kysymykseen en.

- En
 Kyllä, missä _____

Kokemus järjestö tai luottamustehtävistä

Luottamustehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai ewc-edustajien tehtäviä.

Järjestötehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi klubivastaavana, yhdistyksen aktiivina (puheenjohtaja, sihteeri yms.) tai liiton hallinnossa (esim. hallitus /edustajistossa) toimimista.

Oletko toiminut ammattiliiton luottamustehtävissä ennen asiamieheksi siirtymistä?

- En
 Kyllä

Oletko toiminut ammattiliiton järjestötehtävissä ennen asiamieheksi siirtymistä?

- En
 Kyllä

Koulutus

Mikä oli viimeisin koulutuksesi silloin kuin tulit asiamiestehtävään?

- Kansakoulu tai peruskoulu
 Lukio
 Ammattikoulu
 Opistoasteen tai keskiasteen tutkinto (esim. teknikko)
 Ammattikorkeakoulututkinto (esim. tradenomi)
 Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
 Alempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. kandidaatin tutkinto)
 Ylempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. maisteritutkinto)
 Jokin muu, mikä _____

Oletko jatko-opiskellut asiamiestehtävän ohella?

Kysymykseen vastataan kyllä, vain jos kyse on tutkintoon johtavasta koulutuksesta.

- En
- Kyllä
- Opiskelen tällä hetkellä

Työn ohella opiskelu

Minkä tutkinnon olet suorittanut / suorittamassa asiamiestehtävän ohella?

- Kansakoulu tai peruskoulu
- Lukio
- Ammattikoulu
- Opistoasteen tai keskiasteen tutkinto (esim. tekniikko)
- Ammatti- tai erikoisammattitutkinto (esim. johtamisen erikoisammattitutkinto)
- Ammattikorkeakoulututkinto (esim. tradenomi)
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. kandidaatin tutkinto)
- Ylempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. maisteritutkinto)
- Jokin muu, mikä _____

Missä koulutusohjelmassa olet opiskellut / opiskelemassa asiamiestehtävän ohella? _____

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

- Ikäsi?
- Kuinka kauan olet toiminut asiamiehenä (vuosina / vuodesta)?
- Koulutus ja koulutusohjelma asiamies työhön hakeutuessa
- Oletko opiskellut työn ohessa? Mitä?
- Nykyinen työtehtävä?
- Sijaintipaikkasi (aluetuimisto/keskustuimisto)?
- Merkittävimmät aikaisemmat työkokemukset?
- Onko sinulla luottamustehtävä tai järjestötehtävä taustaa? Mitä?
- Vanhempiesi ammatti ja koulutus?
- Onko vanhemmillasi ay-taustaa?
- Oletko ollut muissa tehtävissä ammattiliitossa?
- Miksi ja miten hakeuduit ammattiliittoon töihin? / Miksi ja miten siirryit asiamiestehtävään?

Identiteettiin vaikuttavat seikat

- Miten koet ja/tai määrittelet asiamiestehtävän?
- Mikä asiamiestyössä on mielestäsi tärkeintä ja mielekkäintä? Miksi?
- Mitä palkka sinulle merkitsee?
- Miten koet suhteesi liiton jäsenkuntaan?
- Miten koet suhteesi liiton luottamushenkilöihin?
- Millä adjektiivilla kuvailisit asiamiestyötä ja miksi?
- Miten määrittelet itsesi edunvalvojana?
- Miten määrittelet itsesi järjestötyöntekijänä?
- Mikä asiamiestyössä motivoi?
- Kenen koet linjaavan/ohjaavan työtäsi ja miksi?

Ympäristön suhtautuminen

- Miten ystäväsi /opiskelutoverisi/ edellisen työn työtoverit suhtautuivat hakeutumiseesi asiamiestehtäviin?
- Miten perheesi suhtautuivat hakeutumiseesi asiamiestehtäviin?

Kehitys ja tulevaisuus

- Miten näet, että asiamiestyö on muuttunut työurasi aikana?
- Miten asiamiestyötä voisi kehittää?
- Miten näet, että asiamiestyö kehittyy tulevaisuudessa?

KYSELYLOMAKE: AMMATTILIITON ASIAMIESTYYPIT

Lue alla olevat asiamiestyyppien kuvaukset. Luettuasi kuvaukset, valitse kuvauksista se joka vastaa sinua itseäsi asiamiehenä parhaiten. Jos mikään kolmesta kuvauksesta ei vastaa sinua yli 60 prosenttisesti, valitse vaihtoehto 4 ja kuvaille 3-6 lauseella itseäsi kuvaava asiamiestyyppi.

Asiamiestyyppi 1: Harrastajasta ammattilainen

Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näin minulle tarjoutui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Olenkin toiminut ennen liittoon töihin tuloa monissa liiton luottamus- ja järjestötehtävissä. Olen suorittanut opisto- tai keskiasteen-tutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai opiskelen niihin tällä hetkellä. Asiamiestyössä mielekkäintä on jäsenten kanssa asiointi ja heidän asioidensa hoitaminen. Asiamiestehtävät ovat vaihtelevia. Erityisesti koen onnistuvani työssä kun saan jäsenen asiassa jäsenen kannalta positiivisen lopputuloksen aikaiseksi.

Asiamiestyyppi 2: Palkkasotilas

Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska ammattiliitossa oli tarjolla pohjakoulu-tukseeni tai aikaisempaan työkokemukseeni sopivia työtehtäviä. Koin, että kou-lutukseni antoi valmiudet toimia asiamistehtävässä. Asiamiestehtävät koen mo-nipuolisina ja haastavina. Nautin työssäni siitä, että saan soveltaa omaa osaa-mistani käytännössä.

Asiamiestyyppi 3: Uraetenijä

Hakeuduin asiamiestehtäviin, koska olin tullut urani päähän muissa tehtävissä am-mattiliitossa. Koin, että asiamiestehtävässä voisin saada uusia haasteita. Hakeuduin ammattiliittoon töihin alun perin siitä syystä, että oli sopivia tehtäviä tarjolla ja koin työsuhteen edut hyväksi. Koen, että asiamiestyötehtävä on haas-tavaa mutta samalla nautin työskentelystä lähempänä jäsenpintaa. Koen työni mukavaksi.

Valitse itsellesi mieluisin asiamiestyyppi yllä mainittujen kuvauksien perusteella. Jos mikään kuvauksista ei vastaa yli 60 prosenttisesti sinua, valitse vaihtoehto 4.

- Asiamiestyyppi 1: Harrastajasta ammattilainen
- Asiamiestyyppi 2: Palkkasotilas
- Asiamiestyyppi 3: Uraetenijä
- Jokin muu asiamiestyyppi

Kuvaille 3-6 lauseella itseäsi kuvaava asiamiestyyppi

Taustatiedot

Sukupuolesi?

- Nainen
 Mies

Ikäsi?

- 18-25 vuotta
 26-30 vuotta
 31-35 vuotta
 36-40 vuotta
 41-45 vuotta
 46-50 vuotta
 51-55 vuotta
 56-60 vuotta
 yli 60 vuotta

Oletko töissä tällä hetkellä?

- Ruoholahden toimistolla
 Aluekeskuksella

Työkokemus

Asiamiestehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi sopimusalavastaavan, sopimusala-asiamiehen, järjestösihteerin, järjestöasiamiehen, työsuhdeasiamiehen, edunvalvontavastaan, opiskelija-asiamiehen ja toimitsijan tehtäviä.

Muilla kuin asiamiestehtävillä tarkoitetaan esimerkiksi etuuskäsittelijän, assistentin ja lakimiehen (pelkkä), yhdistyssihteerin ja toimistonhoitajan tehtäviä.

Kuinka monta vuotta sinulla on työkokemusta asiamiestehtävistä?

Ei merkitystä, minkä työnantajan palveluksessa asiamiestehtävää on tehty.

- Alle 1 vuotta
 1-3 vuotta
 4-6 vuotta
 7-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16-20 vuotta
 21-25 vuotta
 26-30 vuotta
 31-35 vuotta
 36-40 vuotta
 yli 40 vuotta

Oletko toiminut ammattiliitossa / ammattiliiton työttömyyskassassa muissa kuin asiamiestehtävissä?

- En
 Kyllä

Oletko ollut asiamies tehtävissä muissa liitoissa kuin Prossa?

HUOM! Prohon katsotaan kuuluvaksi myös edeltäjäliitot TL, STL, STAF, RAL, TLL, TNK, TU, OU, AHT ja Suora. Jos olet ollut asiamiestehtävissä ainoastaan edellä mainituissa liitoissa vastaa kysymykseen en.

- En
 Kyllä, missä _____

Kokemus järjestö tai luottamustehtävistä

Luottamustehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai ewc-edustajien tehtäviä.

Järjestötehtävällä tarkoitetaan esimerkiksi klubivastaavana, yhdistyksen aktiivina (puheenjohtaja, sihteeri yms.) tai liiton hallinnossa (esim. hallitus /edustajistossa) toimimista.

Oletko toiminut ammattiliiton luottamustehtävissä ennen asiamieheksi siirtymistä?

- En
 Kyllä

Oletko toiminut ammattiliiton järjestötehtävissä ennen asiamieheksi siirtymistä?

- En
 Kyllä

Koulutus

Mikä oli viimeisin koulutuksesi silloin kuin tulit asiamiestehtävään?

- Kansakoulu tai peruskoulu
 Lukio
 Ammattikoulu
 Opistoasteen tai keskiasteen tutkinto (esim. teknikko)
 Ammattikorkeakoulututkinto (esim. tradenomi)
 Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
 Alempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. kandidaatin tutkinto)
 Ylempi yliopisto tai tiede- ja taidekorkeakoulututkinto (esim. maisteritutkinto)
 Jokin muu, mikä _____

