

OPINNÄYTETYÖ

"Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin"

Ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen työelämän muutoksissa

Jonna Poikkeus

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(4/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Jonna Poikkeus

Opinnäytetyön nimi: ”Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin” Ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen työelämän muutoksissa

Sivumäärä: 46 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Oona Tikkaaja

Työn tilaaja: Ammattiliitto Pro Ry

Opinnäytetyön tarkoituksena on ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen ammattiliiton ja ammattiyhdistyksen pito- ja vetovoiman edistämiseksi. Opinnäytetyössä tutkitaan toimihenkilöiden tarpeita ja odotuksia ammattiliittoa kohtaan sekä työehtosopimuksen puuttumisen vaikutuksia työelämään.

Tarve tutkimukselliselle kehittämistyölle syntyi ammatillisen järjestäytymisen laskusta ja jäsenten toimintaan osallistumisen haasteista. Oletuksena opinnäytetyössä on, että ammattiliitot eivät ole pystyneet vastaamaan yksilöiden tämän päivän työelämän tarpeisiin. Opinnäytetyössä vastataan kysymyksiin: Mitä odotuksia ja tarpeita tänä päivänä on ammattiliittoa kohtaan? Miten ammattiliitto ja ammattiyhdistys voi vastata niihin parantaakseen pito- ja vetovoimaansa?

Työn tilaajana on Ammattiliitto Pro ja tapaustutkimuksena Ammattiliitto Pron alainen paikallinen yhdistys Kaukaan toimihenkilöt Pro ry. Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenet ovat työskennelleet ilman ammattiliiton neuvottelemaa työehtosopimusta vuodesta 2022.

Opinnäytetyössä tarkastellaan ensin työelämän ja työmarkkinoiden muutoksia sekä ammatillisen järjestäytymisen tilaa ja ammattiliiton toimintaa. Nämä toimivat työn teoreettisena viitekehyksenä. Aineistona opinnäytetyössä kirjallisuuden lisäksi käytetään kyselyn, ideariihen ja kokeilujen tuottamaa tietoa.

Tulosten perusteella voi päätellä ammattiliittoon kohdistuvien turvallisuuden tunnetta ja tukea lisäävien tarpeiden korostuvan työelämän epävarmuustekijöiden kasvaessa. Tulokset kertovat työehtosopimuksen olevan merkityksellinen yksilön työelämässä jäsenyydestä riippumatta ja sen puuttuminen vaikuttaa niin ammattiliiton jäsenyyteen kuin työorganisaatioon. Veto- ja pitovoiman kannalta paikallinen ammattiyhdistystoiminta on tärkeää ja erilaisten vaihtoehtojen ja kanavien luominen vuorovaikutuksen lisäämiseen jäsenten kanssa on keskiössä.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää yleisesti ammattiliitoissa, paikallisissa yhdistyksissä ja työorganisaatioissa.

Asiasanat: ammattiyhdistystoiminta, yhteisöllisyys, työehtosopimus, ammattiliitot, työmarkkinajärjestöt

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator

Author: Jonna Poikkeus

Title: It's difficult to make one's voice heard alone – developing trade union action in the changing world of work

Number of pages: 46 and 6 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Oona Tikkaola

Commissioned by: Trade Union Pro, reg. assoc.

The purpose of this study was to collect information for Trade Union Pro to improve the operations of Kaukas local union to increase the number and the involvement of their members.

The study was commissioned by Trade Union Pro, and the case used in this study was Kaukas local union. The members of Kaukas local union have been working without collective agreement since 2022. The decrease in membership and involvement in recent years generated the demand for the study.

The study explores trends, changes and values in the present world of work, in the Finnish labour market system and collective agreement. These topics lay the theoretical foundation of this study.

The study combines different methods for data collection. A survey was conducted to analyse the present state. The survey data was then used in brainstorming experiments.

The results indicate that regardless of membership or age, the values and needs of individuals are similar, and both collective agreement and collaboration is expected of trade unions. Local unions can improve their operations by offering different channels for communication and different options to interact with members.

The results of this study can be utilised in trade union work, local union work and in different work organisations to improve their personnel operations.

Keywords: trade union, community, collective agreement, labour market organisations

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILANNEKATSAUS TYÖHÖN	9
	2.1 Työn merkitys	9
	2.2 Eri sukupolvet ja työ	10
	2.3 Työmarkkinajärjestelmä	12
	2.4 Työehtosopimus.....	13
	2.5 Työmarkkinarakenteiden muutokset.....	14
3	AMMATTILIITOT MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ.....	17
	3.1 Ammatillinen järjestäytyminen.....	17
	3.2 Ammattiliittojen toiminta	18
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	21
	4.1 Tutkimuksellinen kehittäminen ja menetelmät.....	22
	4.2 Tapaus: Kaukaan toimihenkilöt Pro ry	24
5	TULOKSET	26
	5.1 ”Kaukas-henki” kadoksissa	27
	5.2 Työelämässä tarvitaan tukea, hyvinvointia ja työehtosopimus	30
	5.3 Ammattiliitto työelämän tukena	32
	5.4 Ideariihen tulokset.....	35
	5.5 Tiedotus ja viestintä	36
	5.6 Yhdistyksen Facebook sivut	36

5.7 Tiistait Tuella tapahtumat	37
YHTEENVETO JA POHDINTA	38
LÄHTEET	42

1 JOHDANTO

Työ ja työelämä muuttuu. Globalisaatio, teknologia, digitalisaatio, ilmastonmuutos ja väestön ikääntyminen vaikuttavat ja ovat vaikuttaneet niin työn tekemisen tapoihin kuin työn merkitykseen. Koulutustaso on vuosikymmenten aikana noussut ja vaurastuneessa yhteiskunnassa arvot ja tarpeet ovat muuttuneet. Se, missä yksi sukupolvi syntyi teolliseen Suomeen suorittavaan työhön, toinen sukupolvi syntyy digitalisaation kasvattamaan ympäristöön. On selvää, että ympäristö ja työmarkkinat, mihin synnyttään ja missä kasvetaan, vaikuttavat osaltaan yksilöiden ja yhteisöjen arvoihin ja tarpeisiin.

Työntekijöiden korkea ammatillinen järjestäytymisaste sekä työmarkkinatoimijoiden kollektiivinen ja yhteinen toiminta ovat olleet keskeisiä tekijöitä työelämässä ja työmarkkinoilla. Työntekijät ja työnantajat ovat saaneet äänensä kuuluviin heitä edustavien järjestöjen kautta. Ammattiliittojen toiminta on perustunut jäsenistön korkeaan määrään, jonka seurauksena ammattiliitot ovat vakiinnuttaneet paikkansa yhteiskunnallisina työmarkkinatoimijoina. Markkinatalouden ja teollisuuden kasvaessa ammattiyhdistysliikkeen suosio on ollut suuri, mikä on näkynyt palkansaajien korkeana järjestäytymisasteena. 2000-luvulla ammattiliittojen edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste on kuitenkin laskenut (Ahtiainen 2019b, 38–39). Tämä on tuonut ammattiliitoille haasteita niiden toiminnan perustuessa korkean jäsenmäärän tuomaan joukkovoimaan. Uudistusten tarve ja toiminnan kehittäminen ammattiliitoissa on tunnustettu ja työtä näiden eteen onkin jo tehty.

Työmarkkinajärjestelmä on rakentunut valtion, työnantajajärjestöjen sekä työntekijäjärjestöjen kolmikantaiseen toimintaan ja keskitettyyn sopimiseen. 2000-luvulla järjestelmä on kohdannut rakenteellisia muutoksia ja uudistuksia, jonka seurauksena keskitetyt sopimukset ovat jääneet taakse. Samaan aikaan trendiksi on tullut sopimisen hajauttaminen ja siirtyminen paikalliselle tasolle kollektiivisten sopimusten jäädessä vähemmälle huomiolle. Perinteiset yhdessä sovitut työehdot on kyseenalaistettu. Kollektiiviset sopimukset ovat kuitenkin olleet ammattiliittojen keskeinen edunvalvonnan väline ammattiliittojen toiminnan perustuessa jäsentensä edunvalvontaan työelämässä. Rakenteelliset muutokset järjestelmästä kumpuavat niin eri toimijoiden tarpeista kuin ideologisista näkemyksistä. Miten ammattiliitot ja ammattiyhdistykset hoitavat edunvalvonnan ja edistävät jäsenten sitoutumista toimintaan, jos niiden edunvalvonnan keskeinen elementti ja työkalu, kollektiivinen työehtosopimus, häviää?

Palkkatyö on Suomessa edelleen yleisin työmuoto. Samaan aikaan erilaiset työmuodot ovat kehittyneet ja muun muassa itsensä työllistämisen eri muotojen katsotaan olevan yhä

enenevissä määrin tulevaisuuden työmuoto (Melin 2022, 30–34). Työssäni keskityn kuitenkin palkkatyöhön ja palkansaajiin toimihenkilökentällä, koska ammattiliittojen jäsenet ovat pääosin palkkatyössä olevia ja tapaustutkimuksena oleva kohderyhmä palkkatyössä olevia toimihenkilöitä. Toisaalta oletan, että työmuodosta riippumatta, yksilöiden henkilökohtaiset tarpeet ja arvot ovat osin samankaltaisia ja tietyin osin yhdistettävissä.

Tässä opinnäytetyössä oletuksena on, että ammattiliitot eivät ole pystyneet vastaamaan yksilöiden ja yhteisöjen tarpeisiin jäsenmäärän laskiessa ja täten myös ammattiliittojen vetovoimitekijät ovat heikentyneet. Keskityn ammattiliittoon kohdistuvien arvojen ja tarpeiden kautta selvittämään ammattiliiton järjestäytymisasteen haasteita. Työn tarkoitus on vastata kysymyksiin: Mitä odotuksia ja tarpeita tänä päivänä on ammattiliittoa kohtaan? Miten ammattiliitto ja ammattiyhdistys voi vastata niihin parantaakseen pito- ja vetovoimaansa?

Tapaustutkimuksena on Ammattiliitto Pro ry:n (jäljempänä Ammattiliitto Pro) alainen työpaikakayhdistys Kaukaan toimihenkilöt Pro ry, jonka jäsenistölle ei ole neuvoteltu kollektiivista työehtosopimusta. Työehtosopimuksen puuttuminen on näkynyt yhdistyksen jäsenmäärässä. Työssä selvitetään Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenille ja potentiaalisille jäsenille tehdyn kyselyn avulla työehtosopimuksen puuttumisen tuomia kokemuksia työhön ja Ammattiliitto Pron jäsenyyteen.

Työssä lähestytään tutkimuskysymystä toimihenkilöiden arvojen, tarpeiden ja kollektiivisen sopimisen poistumisen kautta. Työssä yhteisideoidaan kokeiluja ja keinoja ammattiyhdistyksen veto- ja pitovoiman parantamiseksi. Teoreettinen viitekehys työssäni koostuu niin työmarkkinaympäristön muutoksista ja ammattijärjestöjen eri tasojen toiminnasta kuin yleisesti työelämän arvoista ja tarpeista.

Aineistona käytän kyselyni ja kokeilujen tulosten lisäksi keräämääni tietoperustaa aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta, tutkimuksista ja artikkeleista sekä omia kokemuksiani ja havaintojani niin julkisesta keskustelusta kuin ammattiyhdistystoiminnasta ja työehtosopimuksen puuttumisesta. Toimin Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n aktiivijäsenenä ja työskentelen teollisuudessa ilman työehtosopimusta. Kuten muut, myös minä olen kohdannut työssäni muutoksia, ja aikaisemmassa luottamushenkilön roolissa havainnoinut erilaisten muutosten vaikutuksia yhteisön toiminnalle. Työn tilaajana on Ammattiliitto Pro, joka edustaa eri alojen toimihenkilöitä ja jossa jäsenhankinnan ja pitovoiman haasteet ovat myös tunnistettu. Koska tilaajana on Ammattiliitto Pro ja tapaustutkimuksena Kaukaan toimihenkilöt Pro ry, työssä keskitytään pääosin muutoksiin palkkatyön ja palkansaajan näkökulmasta, kuitenkin väheksymättä muiden työn

muotojen osuutta ja kasvua työmarkkinoilla. On selvää, että erilaisten itsensä työllistämisen muotojen lisääntyessä myös ammattiliitoille nousee kysymyksiä lisääntyvien työmuotojen huomioimiseen.

2 TILANNEKATSAUS TYÖHÖN

2.1 Työn merkitys

Vuonna 2022 15–74-vuotiaiden työllisten määrä oli Suomessa noin 2,6 miljoonaa, josta palkansaajien osuus oli noin 2,2 miljoonaa (Tilastokeskus 2023a). Globalisaatio, digitalisaatio ja automatisaatio on luonut uusia ammatteja ja tapoja tehdä työtä. Vuosikymmenten aikana Suomessa palveluala on kasvanut perinteisten teollisuuden ammattien tilalle. Kokoaikaisten ja vakituisten palkkatyösuhteiden rinnalle on tullut uusia itsensä työllistämisen muotoja ja erilaisia pätkätoita ja osa-aikaisia työsuhteita. (Melin 2022.) Tilastojen valossa epätyypillisten työsuhteiden kasvu on kuitenkin ollut melko maltillista ja perinteinen kokoaikainen palkkatyö edelleen yleistä (Tilastokeskus 2023a; 2023b; Melin 2022, 24–25.)

Työntekijät ovat yrityksille ja organisaatioille tärkeä pääoma. Voi ajatella, että osaamisellaan ja työpanoksellaan työntekijät luovat edellytykset yritysten toiminnalle. Työmuodosta riippumatta työssä jaksaminen on kaikkien etu ja kestävän toiminnan edellytys. Ostovoimallaan työntekijät ylläpitävät niin suomalaisten markkinoiden kysyntää kuin hyvinvointivaltion edellytyksiä. Samaan aikaan työnantajat luovat mahdollisuudet työn tekemiselle. Työn merkityksestä yhteiskunnalle kertoo myös se, että korkea työllisyysaste on lähes joka hallituksen tavoitteissa. Viime vuosina on herätty väestön ikääntymiseen, joka tuo haasteita työvoiman saatavuuteen. Samaan aikaan useat tutkimukset kertovat henkisen hyvinvoinnin haasteista yhä nuorempien kesken (mm. Työterveyslaitos 2022).

Suuri osa ihmisen arjesta koostuu työn tekemisestä ja työn merkitys on monelle suuri. Työ on monelle oleellinen osa elämää ja työn sisältö koetaan tärkeänä. (Melin 2018, 185.) Vauraassa yhteiskunnassa työ ei ole enää elinehto tai pelkkä toimeentulo, mutta työsuuntautuneisuus suomalaisessa kulttuurissa on edelleen vahva (Helkama 2015, 62, 108, 141–145). Mahdollisuus ja tarve tehdä työtä missä ja milloin vain tekee työstä irtaantumisesta yhä vaikeampaa (Melin 2022, 24). Työ kuormittaa enemmän, kun se on koko ajan läsnä ja kun siitä irtaantuminen vaikeutuu (Lindholm 2022, 140–146). Työ tunkeutuu helposti yksityiselämään ja työn ja henkilökohtaisen elämän raja hämärtyy. Silloin voi pursuta henkisesti yli. Digitalisaatio on tuonut sosiaalisen median käyttöömme ja se onkin monelle tänä päivänä tärkeä verkosto niin ammatillisesti kuin yksityiselämässä. Kuormittava siitä tulee, jos joutuu pohtimaan, toimiiko vapaa-ajallaan työnantajan ja ammatillisen profiilin edustamana vai yksityisenä henkilönä. (Sarkkinen 2023.)

Kelan tilastoissa mielenterveyden haasteet ovat olleet sairaspäivärahatilastojen kärjessä koko 2020 luvun ajan. On selvää, että henkinen hyvinvointi on yksi tämän päivän työelämän haasteista. Toisaalta sama tilasto kertoo myös viime vuosien panostuksista fyysiseen työympäristöön ja työturvallisuuteen. Tuki- ja liikuntaelin sairaspöissaolot ovat vähentyneet. (Blomgren 2023.) Päättelenkin osasyynä tuki- ja liikuntaelin sairaspöissaolujen vähenemiseen olevan fyysisten työn kuormittavuustekijöiden kehittäminen ja parantaminen työelämässä. Kun kuormittaviin tekijöihin on puututtu ja työturvallisuutta kehitetty, tämän työn hedelmät näkyvät sairaspöissaolotilastoissa.

2.2 Eri sukupolvet ja työ

Eri sukupolvet liittyvät työelämään eri aikakausina, eri odotuksin ja tarpein. Siinä missä suuret ikäluokat aloittivat työelämän maatalouden tai teollisen kasvun aikana, milleniaalit vastaavasti kilpailun ja globalisaation kasvun aikana. Uusimmat sukupolvet, kuten z-sukupolvi, on osin digitalisaation kasvattama. Sukupolvien vaihtuminen onkin arvomuutoksen perusmekanismi (Helkama 2015, 47). Yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten ilmaston tila, syrjäytyminen, koronapandemia ja Ukrainan sotatilanne, ovat aiheita, joilla on ollut vaikutusta ihmisten arvoihin ja toimintaan. Yhteiskunnallisten ilmiöiden lisäksi työympäristö vaikuttaa ihmisten toimintaan. Työympäristössä opitut asenteet ja käyttäytymismallit omaksutaan ja omia arvoja muutetaan ympäristöön soveltuviksi. (Puohiniemi 2022, luku ”Arvot, käyttäytyminen ja muutos”.)

Yhteiskunnan vaurastuminen on osittain vaikuttanut siihen, mitä työltä halutaan ja mitä työ ihmiselle on. Helkaman (2015) mukaan vapaus ja aika itsetutkiskelulle on kasvanut, kun aineelliset tarpeet on täytetty ja eloonjäämisen vuoksi ei tarvitse taistella. Rohkeus etsiä omia henkilökohtaisia tavoitteita on lisääntynyt ja ihmiset toimivat päästäkseen tavoitteisiinsa. (Helkama 2015 83–87).

Toisaalta Johtajuusverkoston kyselytutkimuksessa (2022) nuorten keskuudessa on lisääntynyt yhteisen hyvän, merkityksellisyyden ja ihmisläheisyyden odotukset työltä. Yksilöllisen menestyksen rinnalle nousi yhteinen hyvä ja merkityksellinen tekeminen. Yhteisölliset arvot ja ihmisläheisyys koettiin tulevaisuuden johtamisen taitona. Myös Melin (2018) mainitsee, että työltä halutaan merkityksellisiä ihmissuhteita. Lehto (2020, 159–169) kuvaa ihmisen kaipaavan ympärilleen myötätuntoista ja huomioon ottavaa ydinjoukkoa. Samaa korostavat myös Wrede (2018) ja Siltala (2018) kirjoittaessaan jokaisen tarpeesta saada ympärilleen yhteisö, jolta hakea turvaa omalle identiteetille.

Nykypäivän erilaiset työmuodot haastavat ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kohtaamista. Epävarmoissa tai lyhyissä työsuhteissa ei välttämättä pysyvää työyhteisöä ole, samalla etätyö ja työn monipaikkaisuus vaikeuttavat yksilön kiinnittymistä yhteisöön. Haasteeksi työelämässä muodostuukin tuon turvallisen yhteisön löytäminen. (Wrede 2018, 37–38; Siltala 2018, 87–98)

Monet muutostilanteet lisäävät yksilön epävarmuustekijöitä ja epävarmuus kuormittaa yksilöä. Näissä tilanteissa vaaditaan usein tutuista asioista luopumista ja oman identiteetin uudelleen rakentamista. Arvot ja persoona vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee muutokset. Jos työn ja elämän tasapaino on hyvä, on todennäköisempää, että muutokset eivät kuormita yksilöä liiaksi ja muutoksiin sopeudutaan paremmin. Työn ja elämän tasapainoon vaikuttaa työn osalta niin työn sisältö ja prosessit kuin työyhteisön väliset suhteet ja luottamuksen ja turvallisuuden kokemukset. (Lönnqvist 2018, 365–374.) Lönnqvist (2018) toteaaakin aktiivisen yhdessä sopimisen ja avoimuuden olevan parhaita keinoja liiallisen kuormituksen välttämiseen. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, TYÖ2030, listasi päätöswebinaarissaan (2023) toimivan ja hyvinvoivan työelämän keskiössä olevan luottamuksen. Luottamuksen avulla luodaan pohjaa avoimelle vuoropuhelulle, joka vapauttaa luovuutta ja luo mahdollisuuksia yhdessä oppimiselle. (TYÖ2030, 2023). Luottamukseen perustuva työelämä heijastuu hyvinvoivana ja tuottavana työelämänä. Haasteena luottamuksen ja toimivan vuorovaikutuksen rakentamiselle on yhteisöllisyyden väheneminen. (Ranki 2023)

2000-luvulla on puhuttu työn yksilöllisyydestä, jolloin työtehtävistä suoriutumisen lisäksi yksilön oma persoona on koettu yhä tärkeämpänä. Yksilön oma vastuu työssä on korostunut, mikä on lisännyt tarvetta itsensä johtamiselle ja kehittämisen taidoille. Uuden oppiminen ja itsensä kehittämisen taidot voivat toisaalta lisätä työn mielekkyyttä, mutta voivat samaan aikaan kuormittaa ja haastaa. (Koivunen & Saari 2016, 14–17.) Tässä asetelmassa yksilö voi kokea työn vastoinkäymiset ja yhteiset ongelmat omalla vastuullaan (Järnefelt 2018, 286). Tällöin omat pärjäämisen taidot ovat keskiössä ja vaaditaan ammatillisen identiteetin uudelleen rakentamista (Korvajärvi 2018, 300–303). Kun yhteiset asiat ja ongelmat koetaan vain omina, hämärtyy oman toimijuuden yhteys niin työpaikkaan, työmarkkinoihin kuin yhteiskuntaan. Toisin sanoen työtä suoritetaan yksilöllisenä toimintona eikä sitä välttämättä nähdä yhteisenä kokonaisuutena. (Järnefelt 2018, 286.) Alasoini (2018) mainitseekin hyvinvoinnin mahdollisen lisääntymisen yksilön erilaisten tarpeiden huomioimisella, mutta myös eriarvoisuuden kasvavan, jos yksilön tarpeet menevät yhteisten asioiden ja etujen ohi. Turvallisen ympäristön rakentaminen on vaikeampaa yksilön tarpeiden korostuessa (Lehto 2020, 159–169).

2.3 Työmarkkinajärjestelmä

Suomen työmarkkinajärjestelmä perustuu kolmikantaiseen toimintaan, mikä tarkoittaa kolmen toimijan välistä yhteistyötä: valtion, työnantajien ja työntekijöiden. Yhteistyö on syntynyt, kun työntekijät ja työnantajat ovat järjestäytyneet ja saaneet äänensä kuuluviin heitä edustavien järjestöjen kautta. Suomalaista työelämää on kehitetty yhdessä ja yhteistyöllä. Lainsäädäntöä kehittämällä ja keskitettyjen sopimusten avulla on saatu yhteiset raamit työn tekemiselle. (Jonker-Hoffrén 2018, 123–126.)

Työmarkkinoilla työnantajat ovat järjestäytyneet pääosin toimialakohtaisiin liittoihin. Yrittäjiä edustaa Suomen Yrittäjät. Julkisen sektorin työnantajia edustaa Kuntatyönantajat ry ja Valtion työmarkkinalaitos (VTML). Yksityisen sektorin edustajana toimii suurimpana Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ja sen lisäksi toimialakohtaiset työnantajaliitot, kuten Metsäteollisuus ry. Nämä työnantajat edustavat järjestöt toimivat joko neuvottelevina osapuolina työmarkkinoilla tai vaikuttavat muuten yhteiskunnallisessa keskustelussa kuten EK. EK toimi vielä 2000-luvulla neuvottelevana järjestönä, mutta vuoden 2015 jälkeen on vaikuttanut työmarkkinoilla yhteiskunnallisen keskustelun ja lobbauksen kautta. (Jonker-Hoffrén 2018, 124–125, 128–130.)

Työntekijöitä edustavat pääosin eri ammattiliitot. Ne toimivat kolmen työntekijöitä edustavan kattojärjestön alla: Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto (SAK), Toimihenkilöiden keskusjärjestö (STTK) ja korkeakoulutettujen järjestö (Akava). Nämä kolme järjestöä edustavat suurinta osaa eri alojen palkansaajista yhteiskunnallisen keskustelun ja kolmikantatyön kautta. Kattojärjestöjen jäsenliitot, ammattiliitot, toimivat työehtosopimusneuvotteluissa osapuolena, mutta ovat lisääntyvissä määrin mukana yhteiskunnallisessa keskustelussa. Sen lisäksi ne edustavat ja tukevat jäseniään arkipäivän työelämässä. (Jonker-Hoffrén 2018, 126.)

Joitain vuosia sitten kolmikantaisen toiminnan tuloksena oli tulopoliittiset ratkaisut (Tupot). Ne olivat yleisiä työmarkkinoiden palkkaratkaisuja, jotka sisälsivät toimia talous-, tulonjako- ja sosiaalipolitiikkaan liittyen. (Jonker-Hoffrén 2018, 124.) Työmarkkinatoimijoiden väliset kompromissit, joita Tupoissa tehtiin, näyttäytyi toimijoiden välisenä yhteistyönä, kun omista tavoitteista joustettiin yhteiskunnan edun vuoksi. (Suoranta & Anttila 2010, 7–9) Vuonna 2016 otsikoissa oli hieman kiistaakin herättänyt kilpailukyky sopimus, Kiky, joka pitkän prosessin jälkeen solmittiin. Sen tavoitteena oli työllisyysasteen nosto ja työn tuottavuuden parantaminen. (Jonker-Hoffrén 2018, 131–132) Koronapandemian aikana toimiva yhteistyö näyttäytyi väliaikaisina työlainsäädännön muutoksina. Työmarkkinajärjestöt esittivät yhdessä hallitukselle lakimuutoksia yllättävän kriisitilanteen ratkaisemiseksi (SAK 2022).

Valtion vahva rooli työmarkkinoilla on lisännyt yhteiskunnan sosiaalista yhtenäisyyttä (Helander & Nylund 2012, 5–7). Toimijoiden välinen yhteistoiminta on korostanut tasa-arvoa ja siten lisännyt yksilöiden kokemusta oikeudenmukaisuudesta. Järjestelmä on huolehtinut kaikista jäsenistään. Asetelma, jossa kaikista on pyritty huolehtimaan tasavertaisesti, on lisännyt luottamusta niin kansalaisten välille kuin järjestelmää kohtaan. (Kujala & Danielsbacka 2015 299–308.) Puohiniemi (2022) toteaaakin kansalaisten luottamuksella yhteiskunnan järjestelmiin ja instituutioihin olleen vaikutusta siihen, että Suomessa on pääosin sopeuduttu hyvin erilaisiin yhteiskunnallisiin muutoksiin.

2.4 Työehtosopimus

Työehtosopimus (TES) on ollut yksi keskeisimpiä työkaluja työmarkkinoilla. Työehtosopimuksilla on saatu työn tekemiseen sovellettavat yhteiset pelisäännöt. Samalla niissä määritellyt palkkausta koskevat toimet ovat auttaneet ennakoimaan palkkakustannuksia, ja yksityistaloudet sekä yritystoiminta ovat pystyneet ennakoimaan taloudellista toimintaansa. (Ahtiainen 2019a, 11–15) Työmarkkinoiden vakauden ja hyvinvointivaltion menestyksen lisäksi kollektiivisilla työehtosopimuksilla on vaikutusta yhteiskuntapolitiikkaan. Niissä sovitut palkkamallit ovat vaikuttaneet yhteiskunnan tulonjakoon ja talouden uudistumiskykyyn. Tutkimukset osoittavatkin palkkakoordinaation olevan kansainväliselle kilpailukyvyille ja kansantalouden suorituskyvyille edistävä tekijä. (Ilmakunnas 2017 120; Hetemäki & Pylkkänen 2022 8, 11, 22–23). Ilmakunnas (2017) korostaakin, että valtakunnallisten sopimusten puuttuminen voi johtaa palkkaerojen hallitsemattomaan kasvuun, mikä lisää yhteiskunnallisia ongelmia.

Työehtosopimusjärjestelmä on lisännyt luottamusta yhteiskunnallisiin instituutioihin. Toimijoiden välistä luottamusta ei ole tarvinnut kyseenalaistaa, kun yhdessä sovittu työehtosopimus on ollut olemassa. Tämä luottamus kantoi myös työelämässä koronapandemian yli. (Kovalainen, Poutanen & Arvonon 2022, 336–339.) Yhteiset säännöt ovat toimineet pohjana henkilöstön ja johdon väliselle yhteistoiminnalle (Alasoini 2018, 104), kun on koettu tasavertaista toimintaa työntekijöiden ja työnantajan välillä (Santamäki-Vuori 2010, 18). Työntekijät ovat työehtosopimuksilla osallistuneet yritysten päätöksen tekoon, mikä on tärkeä elementti vuorovaikutuksellisen toiminnan ja osallisuuden kokemuksen saamisessa. Yksilön luottamus työhön on syntynyt sopimusten tuoman turvallisuuden, ennakoitavuuden, vuorovaikutuksen ja tasa-arvon myötä. (Alasoini 2018, 104–108; Lehto 2020, 164–169.) Kärrylä (2021) näkeeikin työntekijöiden osallisuuden ja osallistumisen heikkenevän tulevaisuudessa, jos kollektiivisen sopimisen tuoma tasavertaisuus ja yhteisymmärrys häviää.

Suurin osa palkansaaajista kuitenkin työskentelee voimassa olevan työehtosopimuksen piirissä. Vuonna 2018 voimassa olevat työehtosopimukset kattoivat noin 76 % kaikista palkansaaajista ja teollisuudessa vastaava osuus oli 83,5 %. (Ahtiainen 2020, 58–59)

Yksityisellä sektorilla työehdoista neuvotellaan pääosin työntekijöitä edustavan ammattiliiton ja työnantajien tai työnantajajärjestöjen välillä, usein toimiala – tai sektorikohtaisesti. Julkisella puolella vastaavista virka- ja työehtosopimuksista neuvotellaan työntekijäjärjestöjen sekä Kuntatyönantajien tai Valtion työmarkkinalaitoksen välillä. (Jonker-Hoffrén 2018, 124–131.)

Työehtosopimuksia on yrityskohtaisia, normaalisitovia ja yleissitovia. Yritystason työehtosopimus koskee neuvottelevan yrityksen työntekijöitä. Normaalisitova sopimus koskee työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien soveltamisalan palkansaaajia. Yleissitova puolestaan ulottuu koskemaan valtakunnallisesti kaikkia kyseisen toimialan tai sektorin työnantajia ja siellä työskenteleviä. Yleissitovuuteen vaikuttaa paljon työehtosopimuksen kattavuus, mikä tarkoittaa alan työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymisen osuutta. (Ahtiainen 2019a 13–15)

Vaihtoehtona työehtosopimuksille on sopia työehdoista yrityksissä joko yhdessä henkilöstön kanssa tai työnantajan johtovallan toimesta. Tällöin työehdot muodostuvat lainsäädännön vähittäisehdoista ja sopimuksessa sovittujen asioiden pohjalta. (Valtakunnansovittelijan toimisto 2022.)

2.5 Työmarkkinarakenteiden muutokset

Vuoteen 2015 EK toimi yksityisellä sektorilla keskitetyissä neuvotteluissa osapuolena. Tuolloin he tekivät sääntömuutoksen, jonka jälkeen he eivät voi toimia neuvottelevana osapuolena työmarkkinoilla. Vuonna 2016 Metsäteollisuus ry irtaantui EK:sta. (Jonker-Hoffrén 2018, 124–126.) Metsäteollisuudessa kollektiiviset työehtosopimukset ovat olleet käytössä vuosikymmenten ajan, joten työmarkkinoiden osalta päätös nähtiin historiallisena (Kärriylä 2021, 55). Vuonna 2020 Metsäteollisuus ry siirsi työehtosopimusneuvotteluvastuun yrityksilleen, jotta työehdoista voidaan neuvotella paremmin yrityskohtaisesti ja työehdot saadaan mukautettua yrityksen tarpeisiin. Tämä tarkoitti, että Metsäteollisuus ry työnantajajärjestönä ei toimisi enää neuvottelevana osapuolena alakohtaisissa työehdoissa ja yleissitovat valtakunnalliset työehtosopimukset loppuivat heidän osaltaan. (Kettunen 2021, 185.) Paikallinen sopiminen on ollut työnantajakentällä ja työmarkkinoilla pitkään esillä (Kärriylä 2021, 55–73). Voikin päätellä, että Metsäteollisuus ry:n päätös on tulos paikallisen sopimisen keskustelusta ja sinänsä odotettavissa.

Hieman Metsäteollisuus ry:n ilmoituksen jälkeen myös Teknologiateollisuus ry muutti toimintaansa. He eivät kokonaan irtisanoneet neuvottelutoimijan rooliaan. Teknologiateollisuus ry antoi jäsenyrityksilleen mahdollisuuden valita valtakunnallisen sopimisen ja yrityskohtaisen sopimisen väliltä (Teknologiateollisuus 2021).

Vuonna 2021, entinen Metsäteollisuus ry:n työnantajajäsen, UPM, ilmoitti, että eivät enää neuvottele toimihenkilöiden työehdoista Toimihenkilöiden työntekijäjärjestön, Ammattiliitto Pron kanssa. Tämän muutoksen seurauksena UPM:llä työskentelevät toimihenkilöt työskentelevät ilman työehtosopimusta. (Proliitto 2021.)

Kuten todettu aiemmin, paikallinen sopiminen on pitkään ollut työmarkkinoilla keskustelussa. Työnantajien näkökulmasta paikallista sopimista tarvitaan työehtosopimuksen joustamattomuuden vuoksi ja työnantajat peräänkuuluttavat päätösvallan siirtämistä yrityksille. Samalla työntekijät haluavat paikallisella sopimisella työntekijöiden mukaan ottamista yrityksen kehittämiseen sekä keskusteluihin työnantajan kanssa. (Kärriä 2021, 55–73.) Toisaalta Alasoini (2021) toteaa, että Suomessa työntekijät on jo otettu hyvin kehitystoimintaan mukaan, mutta osallistuminen on jäänyt pääosin työn prosesseihin liittyvään kehittämiseen. Samalla Melin (2018) toteaa suomalaisen työelämän olevan jo varsin joustavaa kansainvälisessä vertailussa. Myös Kärriä (2021) toteaa viime vuosien aikana työehtosopimuksiin tulleen lisääntyvissä määrin mahdollisuuksia paikallisiin joustoihin ja sopimiseen.

Santamäki-Vuoren (2010) mukaan yrityskohtaisessa sopimisessa työntekijät eivät ole kokeneet neuvotteluasetelmaan tasavertaisena työnantajiin nähden. Paikallinen sopiminen on toiminut yrityksissä, joissa on ollut hyvä luottamussuhde henkilöstön ja johdon välillä. (Kärriä 2021, 67–68.) Haasteeksi yrityskohtaisessa sopimisessa voi nähdä sen, miten paljon kyse on yhdessä sopimisesta vai käytetäänkö niissä työnantajan johtovaltaa. Kärriä (2021) toteaa, että Metsäteollisuuden päätöksellä voi olla vaikutusta paikallisen sopimisen heikkenemiseen, jos työnantajat käyttävät liikaa direktio-oikeuttaan. Tällä voi olla myös vaikutusta työntekijöiden rooliin ja osallistumiseen työn kehittämisen näkökulmasta. Työehtosopimuksilla ammattiliitot ovat pyrkineet edistämään paikallisten edustajien tiedonsaantia luottamuksen edistämiseksi (Santamäki-Vuori, 2010 18).

Tieteen termipankki (2023) määrittelee sopimuksen kahden tai useamman osapuolen välisenä toimena, joka luo velvollisuuksia osapuolten välille. Yleisesti voi ajatella sopimisen vaativat toimivaa yhteistyötä. Tämä edellyttää luottamusta toimijoiden välille (Lehto 2020, 53–54; Helkama 2015, 132).

Helkama (2015) toteaa eriarvoisuuden lisäävän yksilön epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan ja vastaavasti tasa-arvon tuoman luottamuksen tukevan kilpailukykyä. Eriarvoisuus yhteiskunnassa on kasvaneen markkina- ja kilpailukeskeisen ajattelun myötä lisääntynyt ja köyhien ja rikkaiden välinen kuilu on kasvanut (Melin 2018, 186–187). Uskomukset, että lojaalisuus työnantajaa kohtaan palkitaan luottamuksella ja työnantajan menestys palkitsee myös työntekijää, horjuu. Lojaalisuuteen, luottamukseen ja vastavuoroisuuteen perustuvan yhteistyön merkitys katoaa, kun irtisanomiset, ulkoistamiset ja tuotantolinjojen sulkemiset osuvat tuloksellisiin yksiköihin ja työ ei olekaan enää riippuvaista yksilön työn tuloksesta. Turvallisuuden ja luottamuksen takaaminen on tulevaisuuden sopimisen edellytys. (Alasoini 2018, 106–108.)

On vuosi 2023, korkea inflaatio näkyy niin yritysten kuin yksityisten arjessa kustannusten nousuna. Hallitus on pyrkinyt omilla toimillaan tuottamaan ratkaisuja tilanteeseen tukeakseen kansalaisia. Tilanne näyttäytyy jokaisen arjessa tavalla tai toisella. Samaan aikaan työmarkkinoilla käynnissä olevat työehtosopimusneuvottelut ovat sisältäneet paineita palkankorotuksille inflaation jyllätessä ja työtaistelutoimilta ei ole välttytty. Työntekijät tarvitsevat kustannusten noustessa ostovoiman ylläpitämistä korotuksilla. Samaan aikaan työnantajat kärsivät kustannusten noususta. Yrityksen kilpailukykyä on haastavaa ylläpitää. Työmarkkinatoimijoiden välit näyttävät heikkoina. Niin työnantajat kuin työntekijät tunnustavat luottamuksen, näkemyserojen ja vastakkainasettelun tuomat haasteet (mm. Ylen aamu 20.02.2023).

3 AMMATTILIITOT MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Ammatillinen järjestäytyminen

”Suomi on tosiaan järjestöjen ja järjestäytymisen suurvalta” (Wahlroos 2019, 147).

Vielä 2000-luvun alussa edunvalvonnan piirissä olevien palkansaajien järjestäytymisaste oli yli 70 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 59,4 % (pois lukien eläkeläiset, opiskelijat, yrittäjät sekä ns. liittojen vapaaajaset). Yleistä laskusuuntaa perustele joiltain osin yleisen työttömyyskas-
san suosion kasvu ja ammattiliittojen jäsenistön eläköityminen. Toisaalta työelämään ja am-
mattialaan kiinnittyminen viivästyy erilaisten pirstaleisten työsuhteiden lisääntyessä. Tämä on
yhteydessä varsinkin nuorten järjestäytymisasteeseen, joka vuonna 2017 oli vain noin 30 %.
(Ahtiainen 2019b, 73.)

Ammatillinen järjestäytyminen on Suomessa ollut perinteisesti vahvaa ja vaikka jäsenmäärät
ovat laskussa on ammatillinen järjestäytyminen monelle tärkeä järjestäytymisasteen ollessa
edelleen korkea.

Ammattiliittoon liittymisen voi ajatella tapahtuvan pääsääntöisesti työelämään kiinnittyessä.
Täten jäsenyys työorganisaatioon on tiiviisti kytköksissä myös ammattiliiton jäsenyyteen. (Jo-
kivuori 2002 21–24). Omien havaintojeni mukaan järjestäytyminen tapahtuu työelämän alussa
jäsenen järjestäytyessä pääosin oman toimialansa ammattiliittoon joko oman paikallisen tai alu-
eellisen yhdistyksen kautta. Usein ensimmäinen kontakti ammattiliittoon saattaa olla työpaikan
luottamushenkilön kautta. Samalla kun yksilö liittyy liittoon, tulee hän osaksi niin valtakunnal-
lista kuin paikallista ja alueellista yhteisöä. Vastaavasti työpaikan tai ammatin vaihtuessa ta-
pahtuu mahdollinen uudelleenjärjestäytyminen. Tämä muutostilanne saattaakin koitua haas-
teeksi ammattiliitoille, jos työsuhteet ovat lyhyitä ja työpaikka vaihtuu usein.

Jokivuoren (2002) mukaan työpaikalla koettu yhteenkuuluvuus vahvistaa ammattiliittoon si-
toutumista. Kun työ monipaikkaistuu ja työsuhteet vaihtuvat usein, työyhteisöön kiinnittymi-
nen on yhä vaikeampaa. Tällöin myös ammattiliittojen haasteeksi tulee yksilöiden tavoitetta-
vuus ja ammattiliiton yhteenkuuluvuuden vahvistaminen. Muun muassa Miettinen (2020) mai-
nitsee paikallisten luottamushenkilöiden ja ammattiyhdistysaktiivien roolin isona ammattiliit-
tojen toiminnassa.

Ammattiliittoon sitoutumiseen vaikuttaa luottamus paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan ja
se, miten yksilö kokee ammattiliiton ajavan yhteisiä etuja (Jokivuori 2002, 102–106).

Muuttuvat työsuhteet ja ilman kollektiivista sopimusta työskentely vaikuttaa yksilön odotuksiin ammattiliiton jäsenyydestä. Yksilö odottaa jäsenmaksun vastineeksi turvallisuutta, asiantuntijuutta ja apua. Yhteisö tuo voimaa yksilölle ja ammattiliitto luo mahdollisuuksia aktiiviseen kansalaistoimintaan. (Santamäki-Vuori, 2010, 18.)

Ammattiliittoon sitoutumisesta puhuttaessa, sosiaalinen ja arvopohjainen samaistuminen on isossa roolissa. Yksilö sitoutuu vahvemmin kokiessaan yhteisön toiminnan ja arvot ominaan. (Jokivuori 2002, 21–24.) Sukupolvien väliset erot työhön ja työuriin liittyvistä arvoista vaikuttavat myös siihen millainen kokemus eri aikana syntyneillä on ollut työmarkkinaympäristöstä. 1980 - luvulla vahvassa palkkatyöyhteiskunnassa ammattiyhdistysjäsenyys oli normaalia eikä sitä kyseenalaistettu. (Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 22–23.) Yhteiskunnan yksilöllisen ajattelun korostuessa perinteiset käytännöt murtuvat, jolloin yksilö pohtii yhä enemmän yhteisöllisiä suhteitaan ja niiden syitä, hyötyjä ja haittoja (Jokivuori 2002, 16).

Yhteisöllisen toiminnan kehittämisessä on tärkeää ihmisten kohtaaminen ja hyväksyminen. Ihmisillä on erilaisia tarpeita ja odotuksia yhteisön ja organisaation toimintaa kohtaan. Toimivan organisaation on tärkeä tarjota vaihtoehtoja edistääkseen ihmisten osallisuuden kokemusta. (Nyman 2015, 17.)

3.2 Ammattiliittojen toiminta

Teollisen palkkatyön laajenemisen aikana eläminen oli riippuvaista oman työvoiman myynnistä. Tämä synnytti asetelman, jossa työntekijä koettiin eriarvoisessa ja alisteisessa asemassa työnantajan valtaa vastaan. Vahvan teollisuustyön Suomessa ammattiyhdistysliike kasvoi ensin työväen ja sittemmin toimihenkilöiden kollektiivisen toiminnan myötä ja vakautti asemansa työmarkkinatoimijana. (Kettunen 2021, 18–32). Ammattiyhdistystoiminnan synnyn taustalla on yksilöiden verkosto, joka organisoitui kokiessaan työelämässä epäkohtia ja löytäessään yhteisen nimittäjän. Löytyi yhteinen identiteetti, johon yksilöt samaistuivat. Ammattiyhdistysliikkeen yhteisöllisyydelle onkin olennaista sellainen identiteetti, johon yksilöt voivat samaistua. (Alapuro 1998, 335–336.)

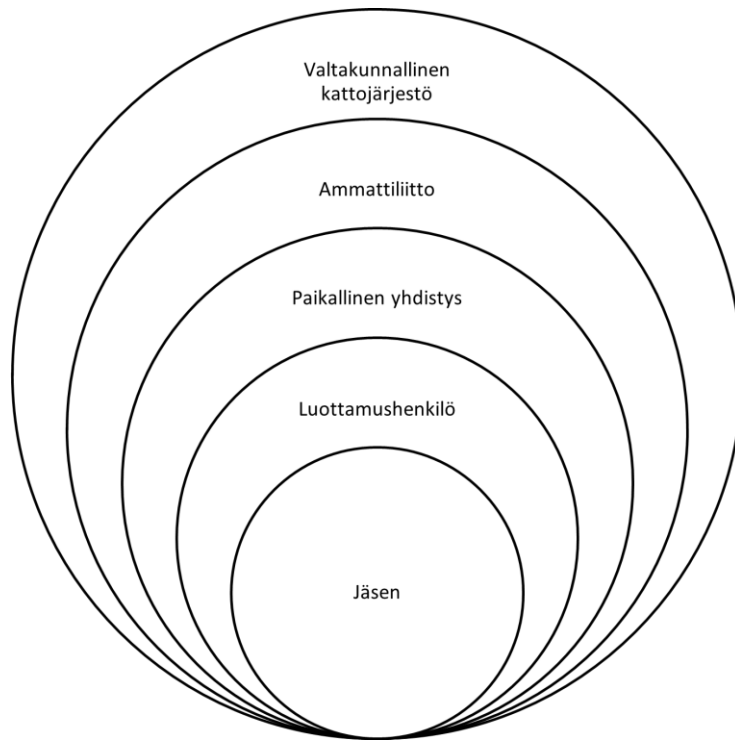
Ammattiliittojen tehtävä on yhteisön ja sen yksilöistä huolehtiminen työelämässä. Kun ammattiyhdistystoiminta syntyi, se lähti yksilöistä ja yksilöiden tarpeista ja muodostui toimivaksi kollektiiviksi. Keskitettyjen ratkaisujen myötä, ammattiliittojen rakenteet muuttuivat osittain ylhäältä päin johdetuiksi ja jäseniä ei välttämättä ole aktivoitu ja tavoitettu kuten ennen. Työelämän muuttuminen on saanut yksilöt rakentamaan omia pärjäämisstrategioitaan ja miettimään

suhtautumistaan työhön. Samalla ammattiliitto on pyrkinyt turvaamaan saavutettuja etuja. (Melin 2012 15–34.)

Kollektiivisesta työehtosopimuksesta on tullut keskeinen, mutta ei ainoa, ammattiliiton edunvalvonnan ja toiminnan elementti. Vuosien saatossa ammattiliitot ovat uudistaneet ja kehittäneet toimintaansa. Ammattiliitot toimivat työelämän kehittäjänä, tukevat jäseniään työsuhdeasioissa ja kouluttautumisessa. Liittojen palvelut ovat lisääntyneet perinteisten ansioturvan, lakitoiminnan ja työsuhdeneuvonnan lisäksi yhä enemmän työelämää muuten tukeviin toimintoihin. Ammattiliittojen arvot ja tavoitteet työelämän toimijana on pysyneet samana, mutta vaikuttamiseen haetaan uusia keinoja. Ammattiliitot ottavatkin nykyään enenevässä määrin kantaa yhteiskunnalliseen ja poliittiseen keskusteluun.

Ammattiliittojen toiminta perustuu yksilön tarpeisiin yhteisössä yhtä lailla kuin yhteisön väliseen vuorovaikutukseen. Kuten aiemmin todettu, muuttunut työelämä luo ammattiliitolle haasteita aktiivisen dialogin luomiseen ja yksilöiden tarpeiden tunnistamiseen. Kuuleeko ja tavoit-taako ammattiliitto kaikkia jäseniään tämän päivän työelämässä. Häyrinen (2015) toteaa veto-voimaisen järjestön edellytyksenä olevan kohderyhmän tarpeiden tunnistamisen, jotta niihin voi vastata oikealla ja mielekkäällä sisällöllä.

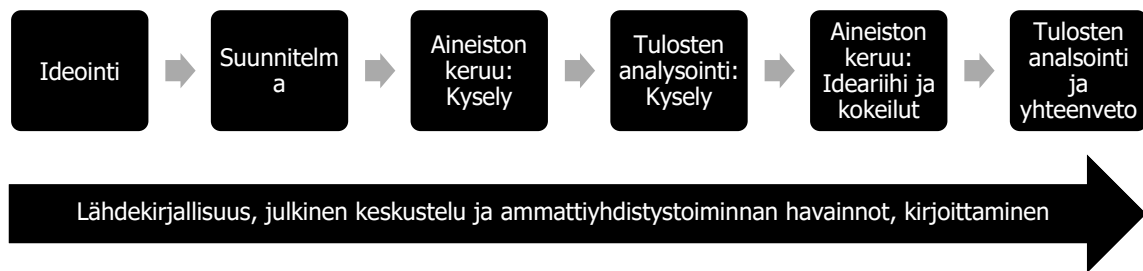
Ammattiliiton jäsenen ensisijainen edustaja on työpaikan luottamushenkilö. Tämän lisäksi luottamushenkilöt toimivat tiiviissä yhteistyössä paikallisen yhdistyksen, alueyhdistyksen ja valtakunnallisen ammattiliiton kanssa. Jäsen kuuluu ammattiliittoon oman yhdistyksen kautta. Samalla kun jäsen saa paikalliset palvelut ja edunvalvonnan, on hänellä alueellinen ja valtakunnallinen tuki käytössään. Alla olevalla kuviolla pyrin kuvaamaan jäsenen kiinnittymistä ammattiliittoon ja ammattiliiton turvan kehään.



Kuvio 1: Jäsenen kiinnittyminen ammattiliittoon

Ammattiyhdistystoiminnassa vuorovaikutuksen tärkeä osa on luottamushenkilöjärjestelmä. Järjestäytyneet työntekijät ovat valinneet keskuudestaan edustajan, luottamushenkilön, joka on työpaikoilla huolehtinut edunvalvonnan toteutumisesta. Ammattiliitot kouluttavat luottamushenkilöä sekä toimivat tiiviissä yhteistyössä luottamushenkilön kanssa. Luottamushenkilön rooli on paikallisen tason toimijana neuvotella työnantajan kanssa, huolehtia, puolustaa ja kehittää edustaviensa työehtoja. Luottamushenkilöiden toiminta perustuu niin vastavuoroiseen toimintaan työnantajan kuin edustettavien kanssa. Tällä tavoin yksilöt ovat saaneet paikallisen toiminnan ja luottamushenkilön kautta äänensä kuuluviin. (Miettinen 2020 17, 37–39, 40–47.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN



Kuvio 2: Opinnäytetyön toteuttamisen havainnollistaminen prosessikuvana

Työ toteutettiin vaiheittain yllä olevan prosessikuvan mukaisesti:

Ideointivaiheessa tunnistin työn tarpeen ja työn tavoitteet. Tässä työssä tarve kumpusi ammatillisen järjestäytymisen haasteista ja tämän päivän työelämän muutoksista.

Opinnäytetyösuunnitelmassa määrittelin työn etenemisen vaiheet ja aikataulun, sekä siinä käytettävät menetelmät ja lähestymistavat. Aiheen yhteiskunnallinen ajankohtaisuus vaikutti työn teoreettiseen viitekehykseen. Työn teoreettisena viitekehyksen toimii työelämän ja työmarkkinoiden muutosten sekä niiden tuomien arvojen ja tarpeiden näkökulma.

Aineiston kerääminen toteutettiin kahdessa osassa: Työssä käytettiin useampia tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmiä. Ensiksi aineistoa kerättiin kyselyllä, jonka tavoite oli kartoittaa nykytilaa sekä mahdollisia odotuksia ja tarpeita ammattiliittoa ja sen toimintaa kohtaan. Nymäkin (2015) mukaan edellytyksenä yhteisön kehittämisessä on, että yhdistys tunnistaa tilanteensa sekä toimijoiden tilan.

Kyselyn jälkeen opinnäytetyössä toteutettiin ideariihi. Kyselystä saatua aineistoa hyödynnettiin ideariihessä. Kyselyn tulokset analysoitiin ennen ideariihin toteuttamista, jotta kyselyn avulla kartoitetut kohderyhmän tarpeet pystyttiin huomioimaan ideoinnissa. Ideariihin avulla pyrittiin kehittämään kokeiluja, jotka vastaavat kohderyhmän tarpeisiin ja ovat sisällöllisesti mielekkäitä ja oikeita.

Ideariihestä saatujen tulosten pohjalta toteutettiin kokeiluja käytäntöön. Kokeiluja havainnoimalla saatiin tietoa niiden toimivuudesta ammattiyhdistystoiminnan vetovoiman parantamiseksi.

Prosessin lopuksi kaikki tulokset analysoitiin ja tehtiin yhteenveto tutkimuksellisen kehittämistyön tuotoksista. Tutkimustyössä näkyy lähdekirjallisuuden, kyselyn ja kokeilujen lisäksi omat havaintoni julkisesta keskustelusta ja kokemukseni ammattiyhdistystoiminnasta.

4.1 Tutkimuksellinen kehittäminen ja menetelmät

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehitystyö, jossa pääpaino on konkreettisen toiminnan kehittämisessä. Samalla kehittämistyöllä tuotetaan uutta tietoa. (Toikko & Rantanen 2009, 21–23.)

Tutkimustyön tarkoituksena on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Mitä odotuksia ja tarpeita tänä päivänä on ammattiliittoa kohtaan?

Miten ammattiliitto ja ammattiyhdistys voi vastata niihin parantaakseen pito- ja veto-voimaansa?

Tutkimuksellisen kehittämisen ajatus on käytännön ongelmien ratkaiseminen tutkimuksen avulla. Toiminnan kehittäminen on keskiössä, mutta samalla tuotetaan perusteltua tietoa aiheesta. (Toikko ym. 2009, 21–23.)

Käytän työssäni laadullista ja määrällistä tutkimusta vastatakseni tutkimus kysymyksiini. Nykytilanteen kartoittaminen tapahtui Webropol sovelluksella toteutetulla kyselyllä. Kyselyn avulla kerättiin tietoa kokemuksista ammattiliitosta ja odotuksista ammattiliitolta. Samalla selvitettiin työehtosopimuksen puuttumisen vaikutuksia ammattiliiton jäsenyyteen ja työelämään. Kyselyn avulla kerättiin myös tietoa kohderyhmän tarpeista, joita ammattiliittoon ja ammattiyhdistystoimintaan kohdistuu. Kysely sisälsi suljettuja kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten avulla saatiin pääosin määrällisesti analysoitavaa aineistoa ja avoimet kysymykset antoivat laadullisesti analysoitavaa aineistoa.

Määrällisen aineiston tulosten analysointi tuo yleistettävyyttä ja pystytään vertailemaan riippuvuuksia vastauksissa vastaajaryhmien välillä. Kyselystä saadulla laadullisella aineistolla voi ymmärtää syvemmin vastausten merkitysyhteyksiä ja kokonaisuuksia (Vilka 2015, 118–122). Sähköisen kyselyn avulla sai tutkittua laajasti eri osa-alueita ja sillä tavoitettiin tehokkaasti

tutkimuksen kohderyhmä. Kyselyllä pystyttiin samalla takaamaan vastaajien anonymiteetti. Toisaalta kyselyn riskinä on kysymysten väärinymmärrys ja vastaajien motivaatio vastata tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193–196.) Tämän vuoksi kysymykset pyrittiin pitämään vastaajalle selkeinä ja kohderyhmä rajattuna. Kyselyn tilastollisessa analyysissä hyödynnettiin Webropol Insight sekä Microsoft Excel työkaluja. Webropol Insight työkalulla analysoitiin määrällistä aineistoa keskilukujen, riippuvuuslukujen ja korrelaatiokertoimen avulla. Sisällönanalyysin avulla sain luokiteltua ja pelkistettyä aineistoa asia- ja merkitysyhteyksiin. Samalla aineiston tiivistämisen kautta karsittiin tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto (Vilkkä 2015, 164).

Laadullisina tutkimusmenetelminä työssä käytetään ideariihtä, kokeiluja ja havainnointia. Kokeilujen ideoinnissa hyödynnettiin kyselyn tuottamaa tietoa. Kokeilut ideoitiin osallistavalla yhteistoiminnalla jäsenten kanssa käyttämällä ideariihi menetelmää. Ideariihen ajatus on yhteistoiminnassa aktiivista dialogia käyttäen kirjata ylös mieleen tulevia asioita ja ideoita avoimesti. Ideariihi antaa vapauden käsitellä ja analysoida yhdessä kerättyä aineistoa. (Vilkkä 2021, Luku ”Työkalupakki aineiston kokoamiseen”.) Ideariihen kutsu lähetettiin Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenistölle ja mukaan tuleville tarjottiin illallinen. Illallinen toimi suostuttelevana elementtinä toimintaan virittäytymisessä. Yhteinen vapauttava ja rento ruokailutuokio auttaa luomaan luottamuksellista ja vapautunutta ilmapiiriä. (mt., Luku ”Työkalupakki aineiston kokoamiseen”.) Kehittämistoiminta vaatii ihmisten välistä vuorovaikutusta (Toikko ym. 2009, 89). Edellä mainitut menetelmät synnyttivät dialogia eri toimijoiden välille ja näin saatiin käyttäjiä ja toimijoita mukaan kehitystyöhön.

Kokeilemalla voi havainnoida jonkin palvelun käytännön toimivuutta (Toikko ym 2009, 101). Kokeilukulttuuri valikoitui työn menetelmäksi, koska kokeiluja voi käyttöönottaa nopeasti ilman suurempia prosesseja ja työvaiheita. Samalla halusin hyödyntää ja tuoda esiin kokeilukulttuurille ominaista rohkeasevaa ja innovoivaa ajattelumallia. Kokeilu voi tarkoittaa pieniä muutoksen askelia, joiden toimivuutta havainnoidaan käytännössä. Kokeilukulttuurissa ei keskitytä liiallisesti suunnitelmiin tai esiselvityksiin vaan pyritään nopeaan käytännön toimintaan. Kokeilujen havainnointi ja arviointi voi myös tuottaa uutta tietoa. Kokeilujen keskiössä on epäonnistumisten hyväksyminen ja kannustava sekä avoin ilmapiiri. (Lindholm 2019.)

4.2 Tapaus: Kaukaan toimihenkilöt Pro ry

Kaukaan toimihenkilöt Pro ry on Ammattiliitto Pron alainen kokoomayhdistys, jonka jäsenet toimivat pääosin samalla työnantajalla. Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenmäärä vuoden 2022 päättyessä oli 148 työssä käyvää jäsentä. (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023.) Vuoden 2021 päättyessä Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenmäärä oli 196 työssä käyvää jäsentä (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2022). Vuonna 2022 yhdistyksen jäsenille ei solmittu työehtosopimusta, mikä on osaltaan vaikuttanut jäsenmäärän vähenemiseen yhdistyksessä (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023.)

Kaukaan toimihenkilöihin sovellettiin valtakunnallista ja yleissitovaa toimihenkilöiden työehtosopimusta toimialalla vuoden 2021 loppuun asti. Vuoden 2022 alussa Ammattiliitto Pro pyrki työtaistelutoimin työehtosopimusneuvotteluihin jäsenten työnantajan UPM:n kanssa. Työtaistelutoimet päättyivät tuloksetta ja näin ollen jäsenille ei neuvoteltu työehtosopimusta. (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023.) Tämän jälkeen työnantaja on määritellyt Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenten työehdot (UPM 2023).

Yhdistyksen ensisijainen tehtävä on jäsentensä edunvalvonta. Vuonna 2022 yhdistyksen edunvalvonta toimi pääosin neljän luottamushenkilön ja yhden työsuojeluvaltuutetun avulla vastaa van edustuksen ollessa kymmenen henkilöä (seitsemän luottamushenkilöä ja kolme työsuojeluvaltuutettua) vuonna 2021. (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2022; 2023.) Työehtosopimuksen puuttuminen vaikuttaa myös luottamushenkilöiden rooliin ja asemaan työpaikalla. Kun työehtosopimusta ei ole, luottamushenkilöitä ja heidän tiedonsaantiaan koskevat säännöt eivät päde. Tämä luo haasteita jäsenten edunvalvontaan työpaikalla. Kun ammattiliiton neuvottelemaa työehtosopimusta ei ole, työpaikalla ei myöskään tällöin ole vaatimusta ammattiliiton luottamushenkilölle.

Kaukaan toimihenkilöt Pro ry tukee jäsentensä työelämää ensisijaisesti edunvalvonnan kautta, mutta myös yhteisöllistä toimintaa, taloudellisia hyötyjä ja erilaisia koulutuksia järjestämällä. Yhteydenpito, tiedottaminen ja viestintä jäsenille tapahtuu pääosin sähköpostin kautta. Jäsenten osallistuminen eri tapahtumiin on ollut vähäistä. (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023.)

Aktiivijäsenenä olen havainnoinut, että tänä päivänä jäsenten sähköpostikuorma voi olla suuri ja yhdistyksen viestintä saattaa helposti jäädä huomaamatta. Samaan aikaan erilaiset vuoro-työajat ja etätyö tuo haasteita niin toimintaan osallistumiseen kuin tavoitettavuuteen. Vuorovaikutus jäsenten kanssa on jäänyt vähäiseksi ja kaikkia jäseniä ei välttämättä tavoiteta.

Toisaalta yhdistyksessä tiedostetaan jäsenten erilaiset elämäntilanteet, mitkä vaikuttavat tapahtumiin osallistumisiin. Kaukaan toimihenkilöt Pro ry on tunnistanut tarpeen toiminnan kehittämiseksi työelämän erilaisten muutosten myötä.

5 TULOKSET

Opinnäytetyössä suoritettiin kysely (Liite 1.), jolla kartoitettiin Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenten ja potentiaalisten jäsenten kokemuksia ja mielikuvia yleisesti ammattiliitosta ja työelämästä. Kyselyn internetlinkki lähetettiin saatekirjeineen sähköpostitse Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n 141 jäsenelle. Samaan aikaan ”puskaradion” avulla tavoitettiin potentiaalisia jäseniä vastaamaan. Kysely oli auki yhteensä 17 päivää, jona aikana kyselyyn vastasi 40 Ammattiliitto Pron jäsentä ja 11 potentiaalista jäsentä. Yhteensä vastauksia tuli 51 kappaletta.

Kysely koostui seuraavista eri osioista:

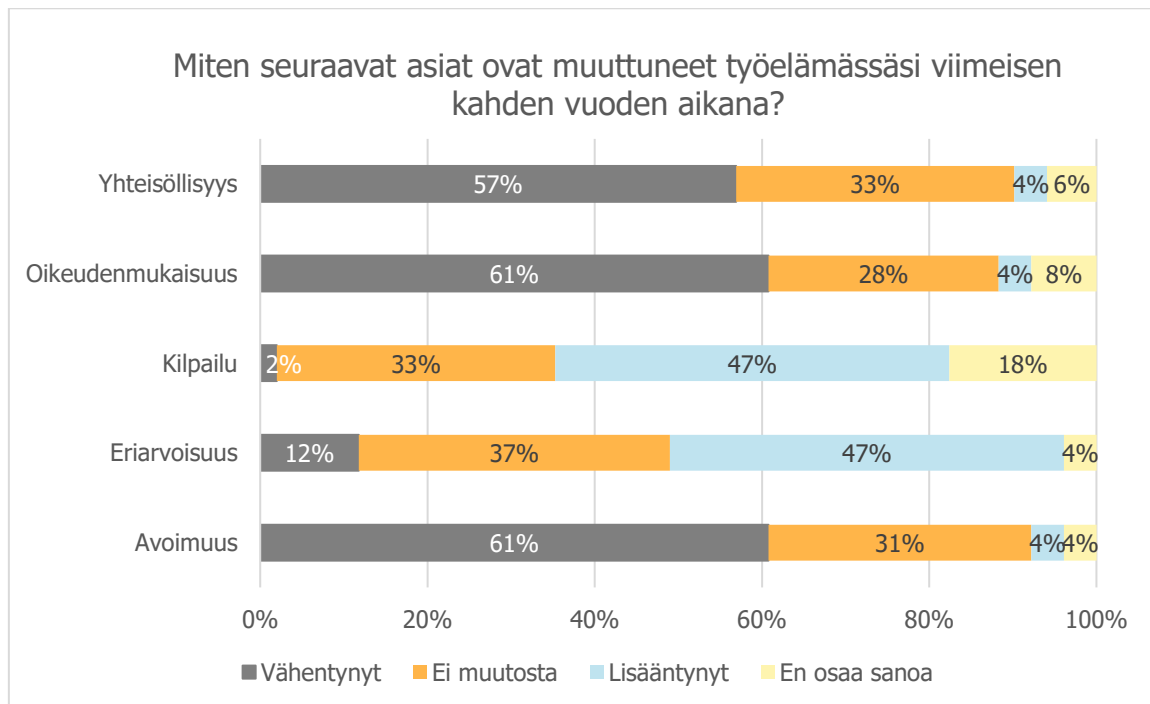
Taustatiedoissa selvitettiin työntekijän asema, ikä- ja työhistoria sekä ammattiliiton jäsenyys ja yhteiskunnallinen aktiivisuus. Kyselyyn vastanneista alle 30 – vuotiaita oli noin 8 %, 30–50-vuotiaita noin 41 % ja yli 50-vuotiaita 51 %. Vastaajista yli puolet olivat työskennelleet samalla työnantajalla yli 15 vuotta. Alle yhden vuoden työskennelleitä oli noin 8 %, 1–3 vuotta noin 10 % ja 3–15 vuotta 25 %. Vastanneista jonkin ammattijärjestön jäseniä oli yli 90 % ja työttömyyskassan jäseniä 6 %, loput eivät kuuluneet kumpaankaan.

Vastaajilta kysyttiin työn muutoksia viimeisen kahden vuoden ajalta. Tämä aikaväli valikoitui kyselyyn, koska haluttiin selvittää työehtosopimuksen puuttumisen vaikutuksia työelämään.

Kyselyllä kartoitettiin myös luonnetta kuvaavia ominaisuuksia. Tämän tarkoituksena oli pyrkiä selvittämään yksilöllistä ajattelua ja tiettyjen luonteenpiirteiden tai ominaisuuksien vaikutusta muihin kysymyksiin. Seuraavaksi kysely koostui tarveosiosta, jossa kartoitettiin työelämää tukevien toimintojen ja palveluiden merkitystä ja tarpeita ammattiyhdistystoiminnan kehittämiseksi.

Tämän jälkeen selvitettiin mielikuvia ammattiliitosta sekä ammattiliiton jäsenyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Kyselyn lopussa oli vain Ammattiliitto Pron jäsenille tarkoitettuja kysymyksiä liiton toiminnasta työehtosopimuksen poistumiseen liittyvästä tilanteesta. Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä valmiine vaihtoehtoineen, mutta lähes jokaiseen kysymykseen oli mahdollista vastata lisäksi avoimella vastauksella.

5.1 "Kaukas-henki" kadoksissa



Kuvio 3: Vastaajien kokemukset muutoksista viimeisen kahden vuoden ajalta. Asteikolla vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt - en osaa sanoa.

Muutoksia viimeisen kahden vuoden ajalta selvitetessä on huomioitava niin työehtosopimuksen poistumisen vaikutukset kuin osittain vielä koronapandemian jälkivaikutukset. Tulokset kertoivat, että kyseisen ajanjakson aikana yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ja avoimuus oli vähentynyt ja vastaavasti eriarvoisuus ja kilpailu työssä oli lisääntynyt.

Yhteisöllisyydestä on hyötyä työntekijälle ja työnantajalle (Manka & Larjovuori 2013), sen väheneminen työssä vaikuttaa työorganisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumiseen (Jokivuori 2002, 103). Vahvimmin yhteisöllisyys oli vähentynyt pidempään työskennelleiden keskuudessa, mutta kaikissa ikäryhmissä koettiin yhteisöllisyyden vähentyneen. Pitkissä työurissa kiinnittyminen työyhteisöön on yleisempää (Jokivuori 2002 13) ja pitkään työskennelleet ovat ehtineet kokea teollisuuden perinteisen vahvan yhteisöllisyyden (Ilmonen 1998). Nämä tekijät selittänevät osin pitkän työhistorian omaavien kokemuksia yhteisöllisyyteen, mutta samat tekijät eivät kuitenkaan selitä kokemuksia lyhyempien työurien osalta. Lähes puolet 3-15 vuotta työskennelleistä koki yhteisöllisyyden vähentyneen ja yli

kolmas osa lyhyemmän alle kolmen vuoden työhistorian omaavat kokivat samoin. Ammattiliitto Pron vuonna 2022 tehdyn kyselyn mukaan 64 % UPM:llä työskentelevistä jäsenistä koki työilmapiirin muuttuneen huonompaan suuntaan työehtosopimuksen poistumisen myötä (Pro-liitto 2022). Työehtosopimuksen puuttumisen vaikutukset yhteisöllisyyteen on nähtävissä myös tämän kyselyn tuloksissa.

”Kaukas henki on vähentynyt vuosien saatossa ja hävinnyt lähes kokonaan, eniten työnantajan toimista johtuen”.

”Nykyisen työnantajan sopimuksettomuus tekee sen, että kukaan ei tiedä paljonko palkkaa kukakin saa ja mitä olisi edes mahdollista pyytää.”

Työehtosopimuksen puuttuminen näkyy vahvasti vaikuttaneen eri osa-alueisiin. Sopimuksen tuoma turva ja luottamus on ollut merkki vastavuoroisesta toiminnasta ja osallisuudesta työelämässä. Yhteinen sopimus on koettu työntekijöiden äänenä. Muutostilanne, jossa työehtosopimusta ei ole, on lisännyt epävarmuutta työelämää kohtaan. Epävarmuustekijöiden kasvaminen lisää henkistä kuormittavuutta työssä (TYÖ2030, 2023).

Oikeudenmukaisuus ja avoimuus väheni ja eriarvoisuus lisääntyi jäsenyydestä riippumatta kaikissa ikäryhmissä. Eriarvoisuuden lisääntyminen koettiin ei-jäsenten kohdalla lisääntyneen hie-
man vahvemmin kuin jäsenten. Suurin osa kaikista vastaajista koki avoimuuden ja oikeuden-
mukaisuuden vähentyneen.

”On todella ikävää, että tessiä ei saatu ...Porukka on täysin hajallaan. Tiedän, etten ole mielipiteineni yksin.”

”Työnantaja määrää kaiken...ei oikeasti neuvottelumahdollisuutta”

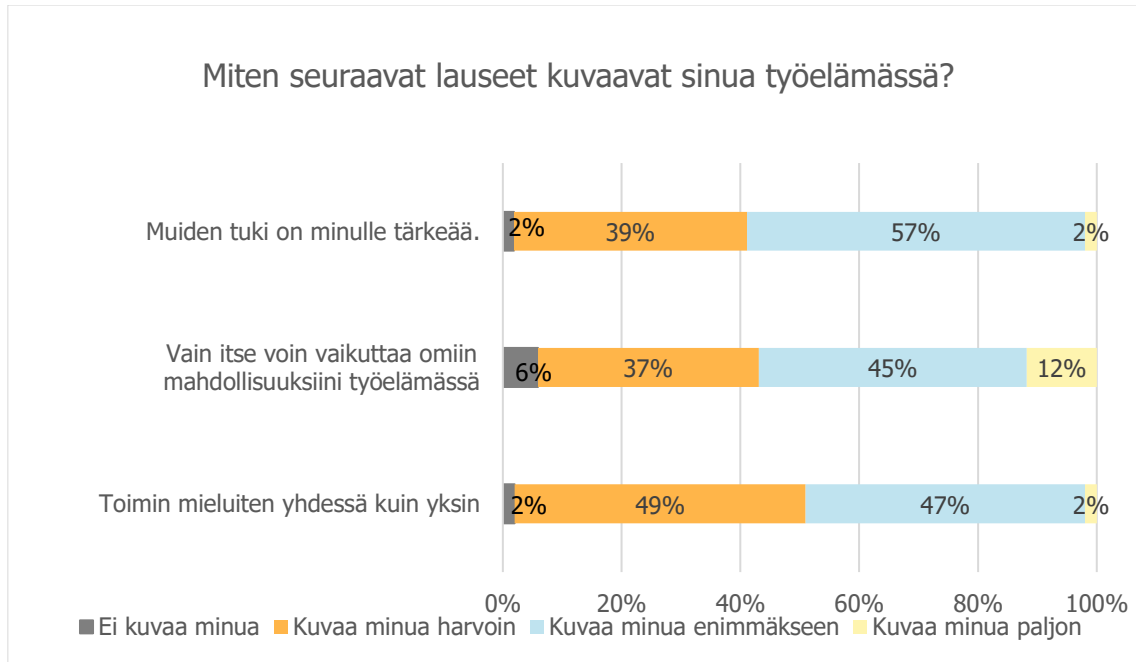
”Meidät on jätetty täysin yksin.”

”Ollaan tuuliajolla”

Sopimuksettomuus on vaikuttanut siihen, että kokemus ammattiliitosta edunvalvojana kyseen-
alaistetaan, mutta samalla tulokset kertovat, että myös työ ja työnantaja kyseenalaistetaan.
Tunne osattomuudesta vahvistuu, kun koetaan, että kukaan ei näe tai kuule. Voi ajatella, että
työehtosopimus on suuressa roolissa siinä, miten yksilö kokee oman asemansa ja toimijuuden
niin yhteiskunnassa kuin organisaatiossa. Yksilön osallisuuden kokemus, eli kuulluksi ja näh-
dyksi tuleminen, on organisaatioiden toiminnan kannalta tärkeää (Nyman 2015, 14).

Yksilöllisiä ominaisuuksia kartoitettiin seuraavien väittämien kautta:

- Toimin mieluummin yhdessä kuin yksin
- Muiden tuki on minulle tärkeää
- Vain itse voin vaikuttaa omiin mahdollisuuksiini työelämässä



Kuvio 4: Vastaajien luonnetta kuvaava palkkikaavio. Asteikkona ei kuvaa minua – kuvaa minua harvoin – kuvaa minua enimmäkseen – kuvaa minua paljon.

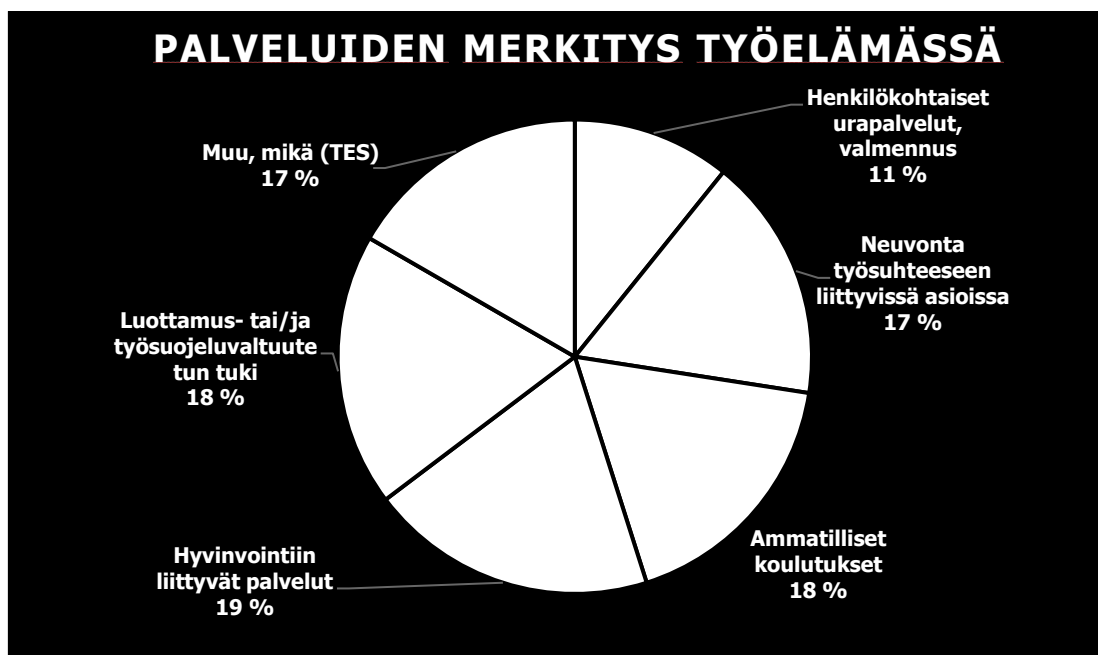
Tulokset kertovat, että vastaajat ovat kollektiivisesti suuntautuneita ja yhdessä toimiminen sekä muiden tuen tärkeys on luontaista. Vertailu ikäryhmien välillä näytti, että ainoastaan nuorista alle 30- vuotiaista 75 % vastasi yhdessä toimimisen kuvaavan itseään harvoin. Samalla 75 % nuorista koki, että vain itse voi vaikuttaa omiin mahdollisuuksiin työelämässä.

Yksilöllisyyden korostuessa ei välttämättä nähdä omaa toimijuutta yhteisössä ja yhteisön jäsenenä, oli kyse työpaikasta, työmarkkinoista tai yhteiskunnasta laajemmin. (Järnefelt 2018, 285–286.) Kaikki vastaajat, myös nuoret, kokivat kuitenkin työpaikan tukihenkilöiden toiminnan tärkeänä. Tämä tulos kertoo, että vaikka yksin toimiminen olisi luontaisempaa on työelämän tuki tärkeää, ja luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun rooli avainasemassa. Samalla kuitenkin oma toimijuus ja yhteys laajemmin yhteiskuntaan jää näkemättä. Yhteiskunnallista aktiivisuutta kysyttäessä hieman yli 40 % vastaajista eivät kokeneet olevansa yhteiskunnallisesti aktiivisia tai erityisen kiinnostuneita yhteiskunnallisista aiheista.

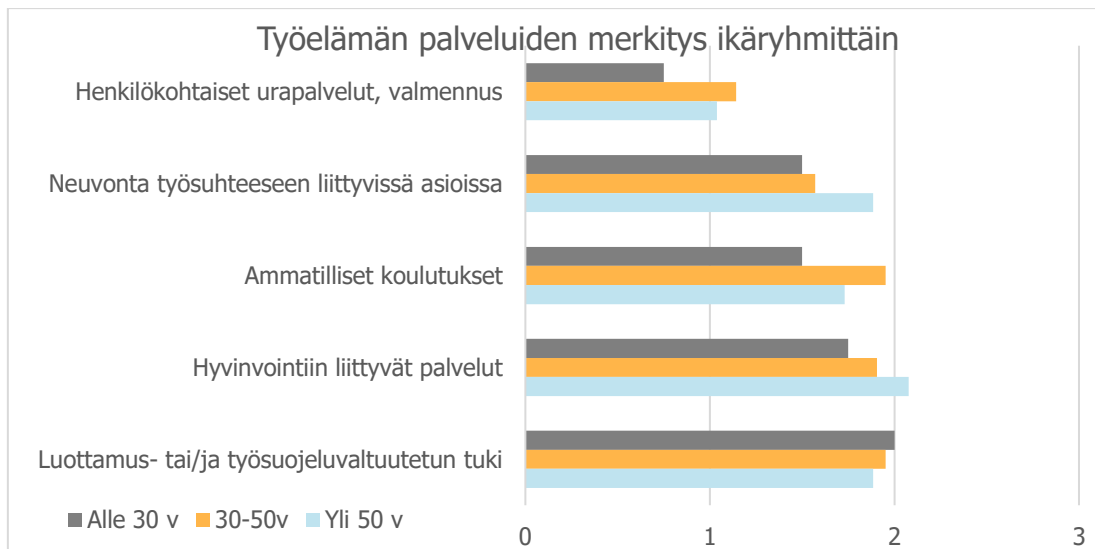
5.2 Työelämässä tarvitaan tukea, hyvinvointia ja työehtosopimus

Voisi ajatella, että elämäntilanteet vaikuttavat tarpeisiin paljonkin. On miltei selvää, että juuri työuransa aloittanut nuori tai ruuhkavuosia elävä tai jo eläkeikää lähestyvä ihminen kokee erilaiset palvelut eri tavoin tärkeäksi itselleen ja työelämälleen. Kovin mittavaa eroa tutkimustulos ei kuitenkaan antanut eri ikäisten välille.

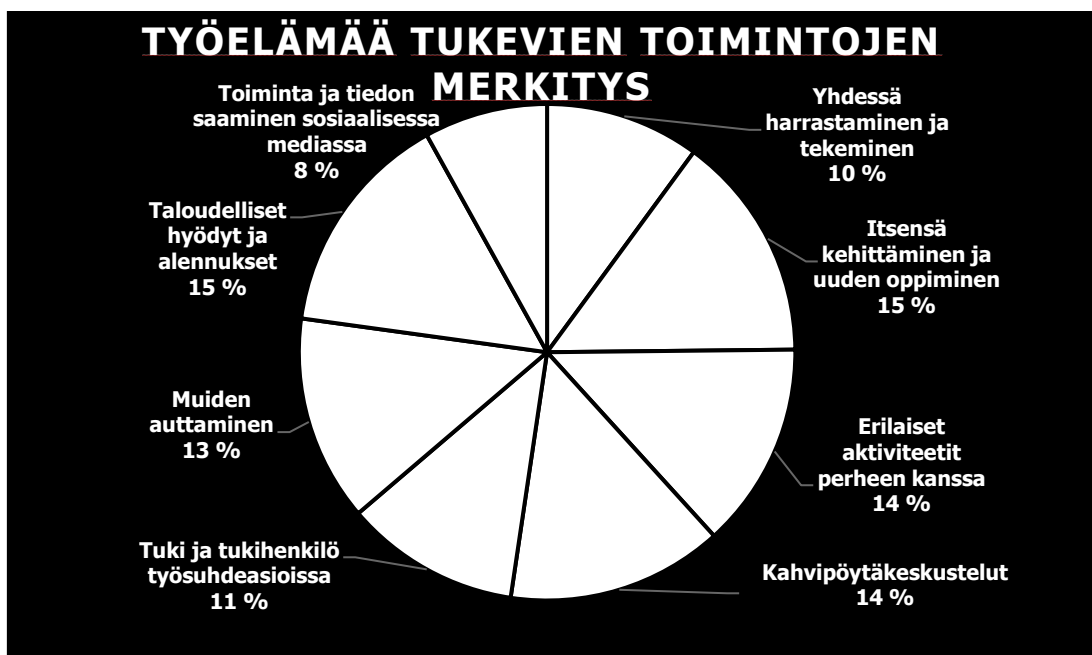
Työelämään tarvitaan tukea, työehtosopimus ja hyvinvointia. Alle 30- vuotiaiden keskuudessa merkityksellisintä oli luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun tuki. 30–50-vuotiaiden keskuudessa yhtä merkityksellisiä oli luottamushenkilön- ja työsuojeluvaltuutetun tuki ja ammatilliset koulutukset. Yli 50- vuotiaille hyvinvointiin liittyvät palvelut olivat hieman merkityksellisempiä kuin luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun tuki. Myös työehtosopimus koettiin merkityksellisenä työelämälle, mitä tukee myös Ammattiliitto Pron viimeisimpien jäsen-tutkimusten tulokset (Palmu 2022).



Kuvio 5: Piirakkakaaviossa esitetty eri työelämää tukevien palveluiden merkitysten osuudet.



Kuvio 6: Palkkikaaviossa työelämän palveluiden merkitys keskiarvona ikäryhmittäin. Asteik-
kona 0 - ei lainkaan merkitystä, 1- hieman merkitystä, 2 – jonkin verran merkitystä, 3 - paljon
merkitystä.



Kuvio 7: Piirakkakaaviossa esitetty eri työelämää tukevien toimintojen tarpeiden osuudet.

Erilaisten tukihenkilöiden ja tukitoimintojen tarve sekä kahvipöytäkeskustelujen suosio kertoo vuorovaikutuksen kautta saadun tuen tärkeydestä. Tuloksissa näkyy sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen kanssakäymisen merkitys työelämää tukevana toimintana. Sosiaaliset tilanteet, kuten kahvipöytäkeskustelut olivat varsinkin nuorille merkityksellisiä, mutta keskiarvoisesti suurin osa koki sosiaalisilla kohtaamisilla ja tilanteilla paljon tai jonkin verran merkitystä. Kauki-
sen (2015) mukaan vuorovaikutussuhteessa saatu tuki vähentää yksilön epävarmuutta. Muiden

auttaminen koettiin myös työelämää tukevana toimintana. Tulos saa tukea myös Ammattiliitto Pron tutkimuksesta. (Palmu 2022). Muiden auttaminen liittyy osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemukseen mitkä korostuvat tämän päivän työelämässä (Martela 2020).

Työn vaatimusten muuttuessa on selvää, että itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on keskiössä. Myös ajan henki korostaa jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen taitoja. Nämä heijastuvat myös tuloksissa itsensä kehittämisen ja uuden oppimisen olevan kärjessä työelämää tukevissa toiminnoissa. Nämä tarpeet korostuivat eritoten nuorten alle 30- vuotiaiden vastauksissa.

Taloudelliset hyödyt ja alennukset nousevat varsinkin nuorempien vastaajien keskuudessa esille. Erilaiset elämäntilanteet, mutta myös vallitseva elinkustannusten nousu heijastuu taloudellisiin tarpeisiin.

Kaiken kaikkiaan tulokset viittaavat, että yhteisöllisenä pidetyt asiat, kuten sosiaaliset tilanteet ja muiden tuki ovat tärkeitä ja niiden merkitys korostuu entisestään työelämän muutostilanteissa. Samaan aikaan korostuu ammattiliiton edunvalvonnan merkitys työpaikalla. Ammattiliitolta toivotaan tukea, tietoa ja ohjeita, miten pitää omia puolia työelämässä.

”Työehtosopimus on tärkeä asia, eikä meillä sitä tällä hetkellä ole.”

5.3 Ammattiliitto työelämän tukena

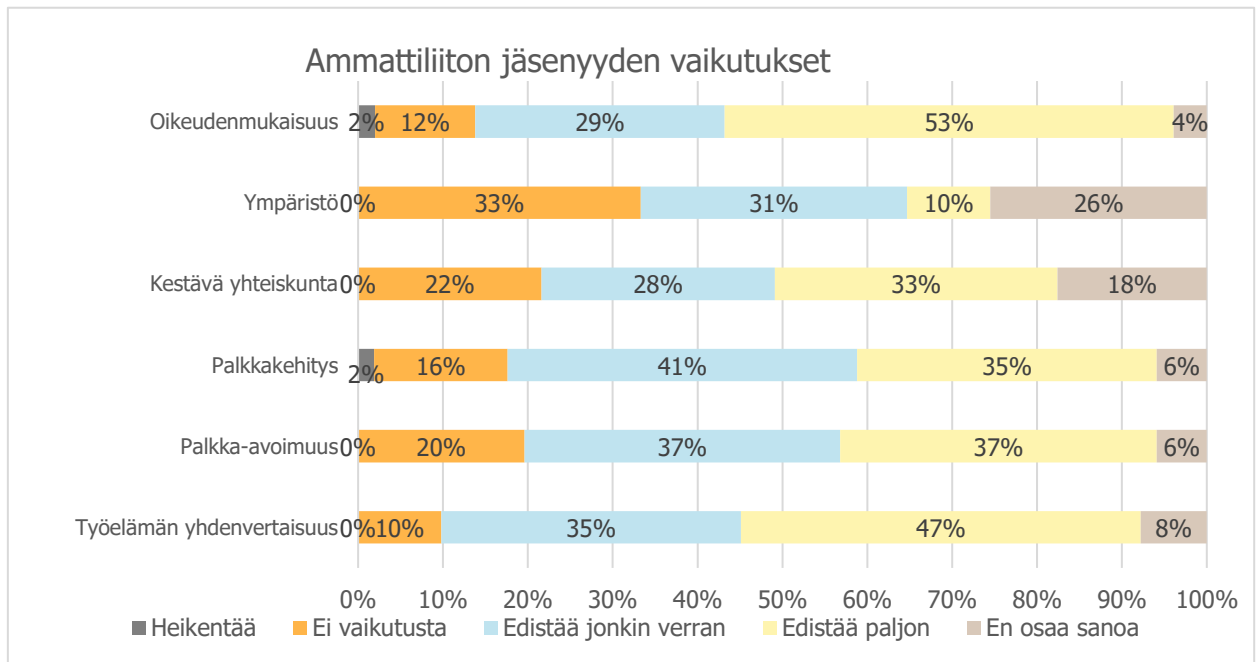
”Tuki vaikeissa tilanteissa, kun yksin on hankala saada ääntä kuuluviin.”

” Kuka muu ajaisi työntekijöiden etua.”

”Ammattiliitto merkitsee työläisten mahdollisuutta aidosti tasavertaiseen neuvotteluun työantajapuolen kanssa sekä tasa-arvon ja reilujen pelisääntöjen tuomista työelämään ”

Ammattiliittojen päätoiminta työelämän oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen on selvästi sisäistetty. Riippumatta ammattiliiton jäsenyydestä valtaosa koki ammattiliiton jäsenyyden edistävän paljon tai jonkin verran ammattiliiton perinteisesti ajamia asioita. Suurin osa, 82 %, vastaajista koki jäsenyyden edistävän jonkin verran tai paljon oikeudenmukaisuutta ja työelämän yhdenvertaisuutta, 61 % kestävää yhteiskuntaa, 74 % palkka-avoimuutta ja 76 %

palkkakehitystä. Yhteyttä ympäristöasioihin ei vastaajien keskuudessa laajasti nähty. Nämä prosenttijakaumat on kuvattu tarkemmin seuraavassa kuviossa (Kuvio 8).

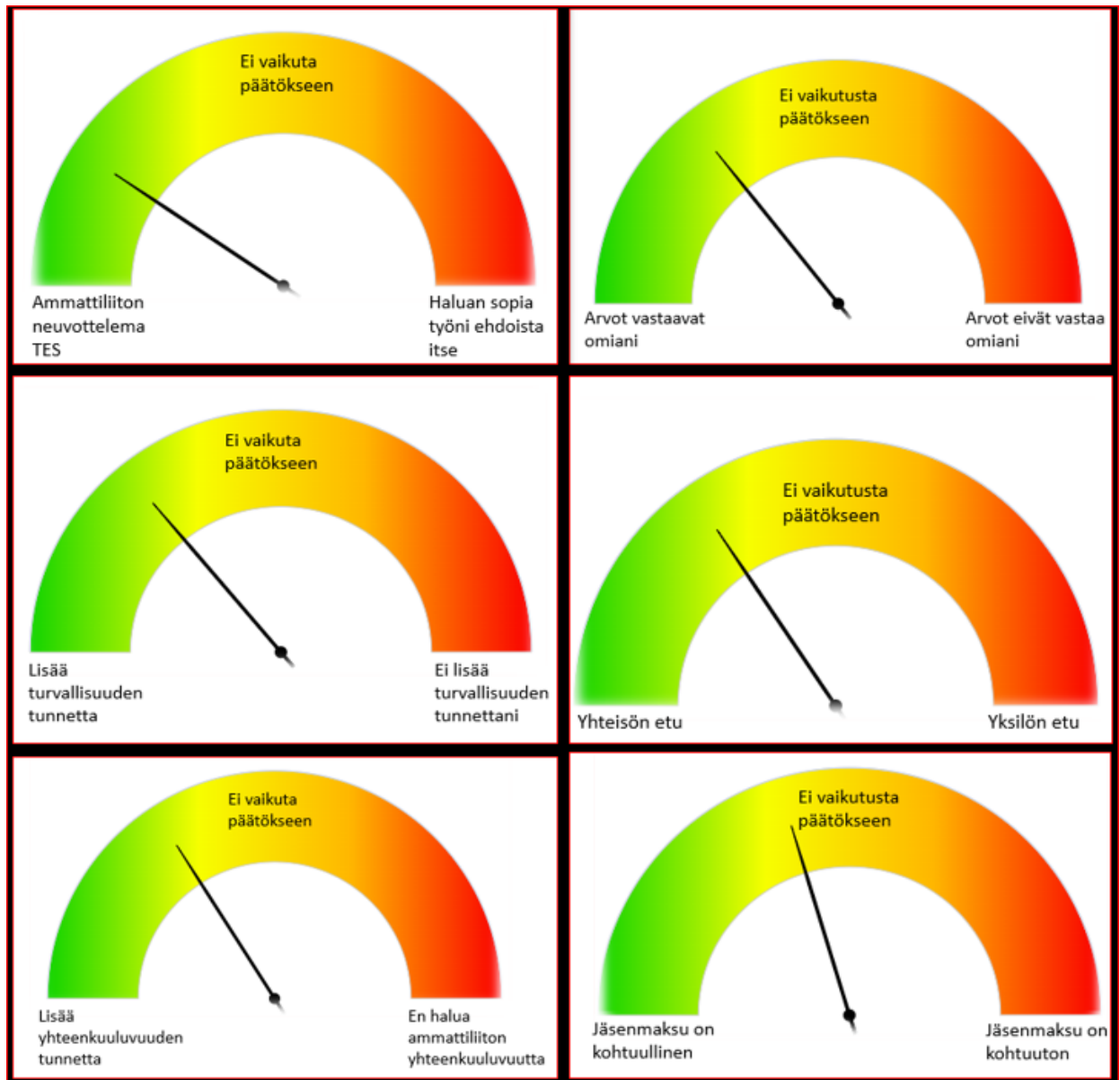


Kuvio 8: Vastaajien kokemukset ammattiliiton jäsenyyden vaikutuksista eri osa-alueilla. Asteikolla heikentää – ei vaikutusta – edistää jonkin verran – edistää paljon – en osaa sanoa.

Perinteinen asetus työntekijästä heikompana osapuolena korostuu tuloksissa ja ammattiliitto koetaan täten työntekijöiden tasavertaisen aselman edistäjänä. Sopimuksettomuus on tuonut epävarmuustekijöitä yksilön kokemuksiin ammattiliitoista, paikallisen toiminnan tärkeys korostuu työelämän epävarmuustekijöiden kasvaessa.

”Ammattiliitot ovat valtavan tärkeitä. Koko Suomen hyvinvointi perustuu niiden toimintaan viimeisen sadan vuoden aikana. Se, ettei UPM tehnyt TESiä Pron kanssa ja Pro jollain lailla hylkäsi sopimuksettomat jäsenensä, oli minulle valtava pettymys.”

”Ammattiliiton rooli hävinnyt kokonaan työpaikalla, valitettavasti tämä on pysyvää.”



Kuvio 7: Jäsenyyspäätökseen vaikuttavat tekijät kuvattuna viisarimittarilla.

Ammattiliiton jäsenyyspäätökseen vaikuttaa selvimmin ammattiliiton neuvottelema työehtosopimus, 75 % koki työehtosopimuksen vaikuttavan jäsenyyspäätökseen. Työehtosopimuksen lisäksi 70 % koki ammattiliiton jäsenyyden lisäävän turvallisuuden tunnetta. Hieman yli 70 % samaistuu ammattiliiton arvoihin ja kokee niiden vaikuttavan päätökseen. Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus ovat myös tärkeitä päätökseen vaikuttavia tekijöitä. Yli 50 % koki jäsenmaksun olevan kohtuullinen ja reilu 20 % ei kokenut sillä olevan vaikutusta päätökseen. Samaan aikaan jäsenmaksun koettiin eriarvoistavan ilman työehtosopimusta olevia. Työehtosopimus on koettu olevan jäsenmaksun suurin vastine.

Työehdoista halutaan sopia yhteisesti, ja moni pohtii ammattiliiton jäsenyyttään sen seurauksena. Tutkimuksen ajankohtana työehtosopimuksen puuttuminen ei välttämättä ole kaikille vastaajille konkretisoitunut muutosprosessin ollessa vielä osin käynnissä. Samalla muutokseen sopeutuminen voi tässä tilanteessa kestää, jos yksilö kokee epävarmuutta.

Ammattiliitto Pron toimet työtaistelutilanteessa työehtosopimuksen puolesta koettiin sopivina. Pron viestintä tilanteessa oli sopivaa ja toimenpiteet edistivät yhteisöllisyyttä. Lähes puolet jäsenistä kokevat jäsenyyden ja suhteensa ammattiliittoon pysyvän samanlaisena kuin työehtosopimuksen voimassa ollessa.

5.4 Ideariihen tulokset

Ideariihi järjestettiin kyselyn tulosten pohjalta maaliskuussa 2023. Ideariiheen osallistui neljä jäsentä. Tavoitteena ideariihessä oli vastata kysymyksiin: 1. Miten saamme jäsenet osallistumaan toimintaamme? 2. Miten saamme uusia jäseniä mukaan? 3. Miten tavoitamme kohderyhmän? Avoimen keskustelun avulla ideoitiin mahdollisia kokeiluja. Analysointi ja ryhmittely tapahtui osin ideariihen aikana.

Keskeinen ideoissa esille tullut teema oli hyvän vuorovaikutuksen, yhteishengen ja turvallisuuden lisääminen. Nykyistä hyvää kannustavaa yhteishenkeä vahvistamalla luodaan hyvinvointia yhteisölle (Manka ym. 2013). Samalla selkiytetään viestintää ja luodaan uusia kanavia viestinnälle ja avoimelle keskustelulle. Yhdistys tulee toimimaan entistä aktiivisemmin tämän vuoden aikana ja seuraa samalla jäsenmäärän kehitystä sekä jäsenten osallistumisaktiivisuutta. Samaan aikaan vuoropuhelua liiton kanssa lisätään mahdollisten edunvalvontaa parantavien toimien kehittämiseksi.

Ideariihen ideat ryhmiteltiin seuraavasti:

- Matalankynnyksen toimintaa ”jokaiselle jotakin periaatteella”
 - Hyvinvointi → Etänä toteutettavat taukojummat ja rentoutustuokiot
 - Perhe ja yhdessä olo → keilaus, risteily, piknik
 - Taloudellinen hyöty ja yhdessä olo → ”Tiistait Tuella”, teatteri/huvipuistoliput, afterwork -toiminta
 - Tuki ja turva → tapahtumissa yhdistys antaa tietoa ja neuvoja, edistää rakentavaa vuorovaikutusta
- Yhteisöllisyyden luominen ja esimerkki. Lisää avoimuutta. Ketä ollaan ja miksi ollaan.

- Kaveri mukaan tapahtumat → kaikkiin tapahtumiin voi ottaa (ei-jäsen) kaverin mukaan
- Nykyisten jäsenten yhteisöllisyyden vaaliminen → positiivinen ja avoin ilmapiiiri, ”Kaukas-henkeä” vuorovaikutteisen toiminnan kautta
- Viesti: Olet tärkeä ja kuulemme sinua
- Tavoitettavuutta ja näkyvyyttä työpaikalla, vuorovaikutuksen lisääminen. Helpot vai-vattomat kanavat ja puskaradio:
 - Some kanava keskustelulle ja tiedotukselle → aktiivinen ”ylläpitoryhmän” toi-minta ja turvallisen vuorovaikutteisen verkoston luominen
 - Tapahtumakalenteri ja ajankohtaiset asiat tiedotetaan kerran kuussa → ilmoituk-set somen kautta, työpaikkaruokalan ilmoitustaulut ja sähköposti.
 - Työpaikkatuki → hallituksen jäsenten esittely ja osallistuminen tapahtumiin.

5.5 Tiedotus ja viestintä

Ensimmäinen tuotos oli uutis- ja tapahtumakoosteen käyttöönotto. Tällä hetkellä yksittäisten tapahtumien tiedotus on tapahtunut jokaisen tapahtuman ja aiheen osalta erillisellä sähköpos-tilla. Koosteen ajatus on kerätä pidemmän aikavälin tapahtumat ja aiheet samaan ja näin ollen vähentää jäsenen sähköpostikuormaa. Ensimmäinen kooste lähetettiin sähköpostilla 29.3.2023 ja laitettiin myös työpaikan ilmoitustauluihin nähtäville.

Toinen toimi oli ajankohtaiskooste jäsenille. Ensimmäisessä koosteessa (12.4.2023) esiteltiin yhdistyksen hallituksen toimintaa ja tavoitteita. Viestissä kerrottiin avoimesti työehtosopimuk-sen puuttumisen tuomista haasteista, mutta samalla vahvistettiin viestiä jäsenyyden ja yhteisön merkityksestä. Samalla tiedotettiin yhdistyksen sekä ammattiliiton edunvalvonnan kanavista.

Viestinnän ja tiedottamisen selkiyttämällä pyritään lisäämään yhdistystoiminnan avoimuutta ja näkyvyyttä jäsenille ja näin lisäämään tavoitettavuutta.

5.6 Yhdistyksen Facebook sivut

Yhtenä kokeiluna Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:lle perustettiin Facebook-ryhmä. Ryhmän ta-voitteena on lisätä vuorovaikutusta jäsenten kanssa. Samalla Facebook-ryhmä on yksi kanava tavoittaa jäseniä. Facebook-ryhmä on suljettu yhteisö, jossa avoin keskustelu on sallittua niin anonyymisti kuin nimellä. Ideariihessä nimettiin ylläpitoryhmä, joka ohjaa ja aktivoi toimintaa

ryhmässä. Ryhmä luotiin 29.3.2023. Reilun kahden viikon aikana ryhmän kautta on tavoitettu 16 jäsentä. Ryhmässä on ollut jonkin verran keskustelua ja kysymyksiä. On havainnointu, että varsinkin tapahtumiin liittyvissä kysymyksissä sivusto on ollut hyvä ja nopea kanava saada tietoa. Facebook-ryhmässä toiminta ei vielä ole kehittynyt kovin aktiiviseksi, mutta on havainnointu sen tavoittavan sellaisia jäseniä, jotka eivät muussa toiminnassa ole olleet mukana.

5.7 Tiistait Tuella tapahtumat

Toisena keinona ideointiin ”Tiistait Tuella” lounastapahtumat. Joka toinen tiistai jäsenille tarjotaan lounas lähigrillillä, ”Tuen grillillä”. Tapahtumissa yhdistyksen aktiivijäsenet ovat paikalla jäsenille. Tarkoituksena on lisätä yhteisöllistä toimintaa ja luoda mahdollisuus tulla lounaalle yksin tai yhdessä jäsenyydestä riippumatta. Toisaalta aktiivijäsenistä saa tarvittaessa lounasseuraa ja tapahtuman osallistava luonne voi edistää vuorovaikutteista toimintaa. Keskustelun kautta jäsenten kokemuksia ja toiveita kuullaan.

4.4.2023 klo 11–14 oli ensimmäinen lounas. Lounaalla kävi hieman yli 30 jäsentä. Yhdistyksen aktiivit olivat mukana ja yleistä keskustelua oli jonkin verran. Lounaalle tultiin jäsenyydestä riippumatta ja lounas houkutteli myös sellaisia jäseniä paikalle, jotka eivät muussa yhdistyksen toiminnassa ole olleet mukana. Vuorotyön kannalta lounaan ajankohta ei kaikille soveltunut, joten seuraavaa lounasta pidennetään niin, että vuorotyöläiset otetaan paremmin huomioon. Palautetta tapahtumasta ei erikseen pyydetty, mutta keskusteluista pystyi havainnoimaan tapahtuman olevan mukavaa vaihtelua.

18.4.2023 klo 11–15 oli toinen lounastapahtuma. Tällöin paikalla kävi noin 40 jäsentä sekä heidän mukanaan myös muutamia ei-jäseniä. Osa haki porukalla lounaan ja palasi työpaikalle, osa söi lounaan paikan päällä. Samaan aikaan syntyi jonoa, joka vaikutti siihen, että osa jäsenistä muutti lounassuunnitelmiaan ja lähti pois. Tapahtuman luonteeseen tällä oli vaikutusta ja havainnoitiin grillin tilojen olevan haasteellinen isommalle porukalle yhteiseen lounashetkeen. Yleinen ilmapiiri tapahtumassa vaikutti positiiviselta ja sään lämmitessä pystytään hyödyntämään paikan ulkotiloja. Samalla yhteistyökumppanina toimiva Tuen grilli lupasi lisätä resursseja jonoja lyhentääkseen. Tapahtumasta on saatu positiivista palautetta ja sitä päätettiin jatkaa koko kevään ajan. Syksyksi pyritään ideoimaan vaihtoehtoisia yhteistyökumppaneita tapahtuman järjestämiseksi. Yhdistyksen hallituksen jäsenet pyrkivät olemaan paikalla tapahtumissa myös jatkossa.

YHTEENVETO JA POHDINTA

Erilaiset työelämän ja työn muutokset näkyvät tuloksissa. Itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen voi yhdistää työn yksilöllistymisen käsitteeseen sekä yksilön vapautteen henkilökohtaisen tarpeiden ja taitojen etsimiseen. Sukupolvien välisiä arvomaailman eroja ei kuitenkaan tutkimuksessa tullut laajasti esille. Eri ikäluokat kokivat tutkimuksessa hyvin samankaltaiset ja perinteiset arvot ja asiat tärkeinä. Luottamushenkilöjärjestelmän sekä työehtosopimuksen tarkeys korostui yhtä lailla kaikilla ikäryhmillä eikä jäsenyys, ikä- tai työhistoria ollut merkittävässä roolissa tässä. Tutkimus toi tietoa yhteisöllisten arvojen ja ajattelun merkityksestä niin työelämässä kuin ammattiliiton jäsenyydelle. Yksilöllisen ajattelun lisääntyminen ei tässä työssä korostunut, vaikka yksilöllistymisestä on työelämän osalta paljon puhuttu viime vuosina.

Ammattiliitot nähdään tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen työelämän edistäjänä ja tulokset osoittivat ammattiliiton jäsenyydellä olevan vaikutusta yksilön osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemuksessa. Näistä tärkein on ollut työehtosopimus, joka on lisännyt yksilön kuulluksi tulemisen kokemusta. Sopimuksen puuttuminen on lisännyt yksilön työn epävarmuuden kokemuksia. Tutkimus korosti työn tekemiseen tarvittavien yhteisten sääntöjen ja ehtojen merkitystä ja kollektiivisen sopimisen merkitystä yksilön luottamukselle niin järjestelmään kuin organisaatioihin.

Luottamus on keskeistä työelämän tulevaisuuden kannalta (TYÖ2030, 2023) ja yhteisöllisyyden väheneminen on keskeistä luottamuksen pysymiselle (Ranki 2023). Kuten tämänkin työn tulokset näyttivät, ammattiliitto ja työehtosopimus lisäävät yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Näitä asioita olisi hyvä pohtia myös työnantajaorganisaatioissa. Yhteisöllisyys vaikuttaa työhyvinvoinnin kautta myös organisaatioiden tuottavuuteen (mt. 2023).

Työehtosopimuksen puuttuminen kyseenalaistaa ammattiliiton jäsenyyden, mutta myös työorganisaatioon kuulumisen ja oman toimijuuden työssä. Peruste kollektiivisen sopimusjärjestelmän ylläpitämiseen tulee yksilöiltä ammattiliiton jäsenyydestä riippumatta. Yhteinen sopimus ja yhteisymmärrys tarvitaan tukemaan yksilöiden työelämää, mutta ennen kaikkea tarvitaan kokemus osallisuudesta, jota työehtosopimus on edistänyt. Kuten työstä käy selville, avoimuus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja tasa-arvo työelämässä edistävät yksilöiden sopeutumiskykyä ja hyvinvointia. Ammattiliiton olemassaolo ja jäsenyys lisää edellä mainittuja asioita ja tuo yksilöille turvallisuuden tunteen. Mielenkiintoista olisikin kartoittaa erilaisia mahdollisuuksia ammattiliittojen ja työnantajayhteistyön kehittämisessä perinteisen vastakkainasettelun sijaan.

Työehtosopimusten yhteiskunnallinen vaikutus on kiistämätön. Se on tuonut taloudellista ennakoitavuutta, mikä on lisännyt turvallisuutta toiminnassa. Kärryn (2021) ajatukset työelämän heikkenemisestä liiallisen direktio-oikeuden käytön lisääntyessä saivat tukea tutkimuksesta. Myös Ilmakunnaksen (2017) näkemät haasteet eriarvoisuuden lisääntymisestä ovat nähtävissä tutkimuksessa.

Jos sopiminen perustuu inhimillisyyden sijaan vain markkinaehtoiseen ja kilpailukykyiseen toimintaan, jää pohdittavaksi millainen työntekijän asema ja rooli asetelmassa on. Vastakkainasettelu on selvä, jos pörssiyrityksissä jaetaan voittoja omistajille samalla, kun työntekijöiltä vaaditaan joustoa. Samalla työntekijältä vaaditaan uudenlaista osaamista neuvotella omista työehdoistaan. Mielestäni onkin perusteltua, että työntekijöitä edustavat ammattijärjestöt puhuvat yhteisten pelisääntöjen ja tasavertaisuuden säilyttämisen puolesta.

Työehtosopimuksen puuttuessa tulisikin luoda vaihtoehto, jolla taata yksilöille kokemus kuuluksi tulemisesta ja turvallisuudesta. Ammattiliittojen paikallisyhdistyksen toiminnan tukemisella ja aktiivisella ohjauksella voisi saada aikaan vaihtoehtoja valtakunnallisten sopimusten tilalle tukemaan jäsenistöä. Luottamushenkilöiden, työsuojeluhenkilöiden ja ammattiyhdistyksen luottamustoimia hoitavien osaaminen ovat tässä tärkeässä roolissa. Sopimisen edellytyksenä on kuitenkin niin työnantajayhteistyö kuin jäsenet. Avoimen toiminnan lisääminen onkin mielestäni ammattiliittojen ja paikallisen yhdistyksen kehittämisen kannalta tärkeää, jotta jäsenet eivät koe tulleen ”unohdetuksi”. Tällöin voi pohtia avoimen ja näkyvän toiminnan merkitystä jäsenen osallisuuden kokemuksen luomiseksi.

Samalla jää pohdittavaksi myös erilaisia kanavia tuen lisäämiseksi yksilön työelämään ja työsuhteeseen. Kuten tulokset näyttivät, tukihenkilöiden merkitys työelämässä on iso. Erilaisia vaihtoehtoja ja kanavia vuorovaikutukselle ammattiliitoilla on olemassa, mutta arjen eri tilanteissa kohtaamiset ovat tärkeitä. Tällöin työpaikkatoiminnan merkitys korostuu.

Kriisitilanteet ovat niitä hetkiä, jolloin yksilön turvallisuuden ja turvallisen yhteisön tarve korostuvat. Teollisuuden ala, joka tutkimuksessa oli kohde ryhmänä, on myös ammattiyhdistystoiminnan kannalta keskeinen. Ammatillisen järjestäytymisen historia on vahva juuri teollisuudessa ja teollisuuden ympärille rakentuneessa yhteisöllisyydessä. Pohdittavaksi jää myös ovatko työpaikat valmiita kohtaamaan ammattiliittojen järjestäytymisen vähenemisen tuomat haasteet. Ammattiliittojen tulevaisuuteen on suuri vaikutus yhteiskunnallisella ja poliittisella keskustelulla. Nähtäväksi jää millainen on kolmikantaisen toiminnan tulevaisuus ja millä tavoin poliittiset päätökset tulevat vaikuttamaan ammattiliittojen asemaan työelämässä.

Mielenkiintoista olisi tutkia, miten ammattiliitot ja yhteiskunta pystyvät vastaamaan uudenlaisien yrittäjyyden muotojen lisääntymisessä työelämässä. Toinen mielenkiintoinen aihe tulevaisuudessa tulee olemaan myös ammatillisen järjestäytymisen kehitys mahdollisen työperäisen maahanmuuton lisääntyessä.

Kysely, ideariihi ja kokeilut lisäsivät tietoa ja ymmärrystä yhdistykselle jäsenten tarpeista ja toiminnan kehittämisestä. Yhdistyksen tiedotuksen selkeyttäminen sekä avoimen toiminnan ja vuorovaikutuksen lisääminen ovat ydin alueet, joihin työn pohjalta ryhdyttiin. Konkreettisia keinoja tuli yhdistyksen tiedottamisen ja viestinnän selkiyttäminen, mahdollisen paikallisen sopimismallin ja työnantajayhteistyön kehittäminen, erilaisten tapahtuma- ja tukitoiminto vaihtoehtojen tarjoaminen jäsenille, kuten arjen kohtaamisten lisääminen lounastapahtumilla.

Lisäksi työssä ideoitiin useita yhteisöllisyyttä edistäviä tapoja, joita jalkautetaan toimintaan kuluun vuoden aikana. Aktiivisella toiminnalla ja eri vaihtoehdoilla pyritään lisäämään tietoa ammattiyhdistystoiminnasta ja lisäämään turvallista yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta jäsenten kanssa. Kokeilujen perusteella havainnoitiin vaihtoehtojen tärkeys kohderyhmän tavoittamiseen ja osallistumiseen. On siis tärkeää, että on erilaisia tapoja, joilla vastata erilaisiin tarpeisiin.

Työssä vastattiin molempiin tutkimuskysymyksiin, kartoitettiin kohderyhmän tarpeet ja niiden pohjalta kehitettiin ja jalkautettiin keinoja veto- ja pitovoiman edistämiseksi. Näiden keinojen toimivuutta on lyhyellä ajanjaksolla haastavaa mitata. Yhdistyksen jäsenmäärän kehitys tulee olemaan suurin mittari, mutta se toimii viiveellä. Osallistujamäärien seuranta tapahtumien osalta tullaan tekemään ja tämä kertoo myös keinojen toimivuudesta. Toisaalta mainittava on, että tutkimuksen kyselyn lähettämisen jälkeen ja yhdistyksen toiminnan aktivoinnin jälkeen yhdistyksen jäsenmäärään ei ole tullut muutoksia (Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023b). Kuitenkaan ei voida mitata onko kyselyllä ja tapahtumilla ollut yhteyttä ja vaikutusta jäsenten kuuluksi tulemiseen vai onko jäsenmäärän kehityksen trendi vain sattumaa.

Tutkimusetiikka on ollut työssäni läsnä ja työssä on pyritty toimimaan hyvien tieteellisten käytänteitä noudattaen. Tämä tarkoittaa tiedostamista siitä, mitä olen tekemässä ja että tekemiseni on rehellistä kaikille. Tutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja, jolloin tutkittavien anonymiteetti säilyi. Tulosten analyysi on pyritty tekemään huolellisesti ja olen tuonut esille niin omat lähtökohtani kuin työn sidonnaisuudet. Hyvien käytänteiden edistäminen avoimuuden, rehellisyyden ja oikeudenmukaisen ja kunnioittavan toiminnan kautta ovat ohjanneet työtäni niin aineiston käsittelyssä kuin raportoinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Perusajatus

hyvälle tutkimusetiikalle on tulosten hyväksyminen sinänsä ja kyky avoimeen keskusteluun kaikkiin tutkimukseen liittyvissä aiheissa (Kuula 2006, 21–40). Olen tuonut omat lähtökohtani työlle avoimesti esille ja tiedostanut tutkimuksen ajankohdan vaikutukset tuloksiin. Lähteiden monipuolisuudella olen pyrkinyt tuomaan eri näkökulmia esille.

Kyselyn otanta oli tutkimuksessa tärkeässä roolissa ja koin kyselyn vastausten määrän kertovan myös aiheen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta. Kyselyn lopussa sai jättää avointa palautetta, ja kysely sai vastaajilta kiitosta asiallisista ja ajankohtaisista kysymyksistä. Kyselyn vastausprosenttia on vaikea mitata kokonaisuudessaan koska tapauksen mahdollinen potentiaalinen jäsenmäärä vaihtelee työpaikan vaihtuvuuden mukaan. Jäsenistön kohdalla vastausprosentti oli lähes 30 %, joka on mielestäni kyselylle hyvä.

Kyselyn analysoinnissa pyrin tulkitsemaan asiat tietoperustani kautta ja työlle relevantein ottein. Avoimia vastauksia toin esille muuttamatta niitä nostaakseni vastaajien ääntä kuuluviin vääristelemättä heidän ajatuksiaan. Osallistavana menetelmänä ollut ideariihi oli toimiva keino ideoinnille, vaikka osallistujia määrä jäi pieneksi. Toisaalta tämä kertoo myös niistä haasteista, joita ammattiyhdistyksellä on jäsenten osallistamisessa. Kyselyn kaltaiset menetelmät voisivat olla toimivia myös ideoinnissa, ja yhdistyksen Facebook-ryhmässä tätä voisi myös hyödyntää.

Kokeilukulttuuri on menetelmänä toimiva ja se toi uudenlaista asennetta yhdistystoimintaan. Työssä kokeilut ja keinot olivat pieniä ja suhteellisen helppoja toteuttaa. Toisaalta pienillä teoilla voi olla vaikutusta. Kokeilujen osalta seuranta jäi tutkimuksen osalta lyhyeksi ja nähtäväksi jää onko näillä toteutetuilla keinoilla vaikutusta yhdistyksen tulevaisuuteen. Yksittäisiä konkreettisia keinoja ammattiyhdistystoiminnan kehittämiseksi tutkimus ei tuonut, vaan tutkimustulokset korostavat vaihtoehtojen tarjoamisen merkitystä. Kokeilukulttuuria voidaan käyttää tukena suhteellisen pienellä panostuksella, mutta aktiivinen paikallisyhdistyksen toiminta on tässä keskiössä.

Tutkimustyön tuloksia voidaan hyödyntää niin ammattiliitoissa kuin organisaatioissa yleisesti toiminnan kehittämisessä. Tutkimus korosti yhteisen sopimisen merkitystä yksilöille ja tätä tietoa tulisi hyödyntää niin työnantajien kuin ammattiliittojen toiminnassa. Tulokset korostivat paikallisen ammattiyhdistystoiminnan merkitystä ja paikallisen toiminnan tarjoamien vaihtoehtojen merkitystä jäsenten osallistumisessa ja tavoittamisessa. Paikallinen toiminta on tärkeää ja toivonkin työllä olevan vaikutusta paikallisten ammattiyhdistysaktiivien kannustamisessa erilaisiin kokeiluihin ja ideointiin toiminnan kehittämiseksi omalle jäsenkunnalle.

LÄHTEET

- Ahtiainen, Lasse 2019a. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161945/TEM_2019_62.pdf
- Ahtiainen, Lasse 2019b. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2019:10 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=1
- Ahtiainen, Lasse 2020. Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet? Työvoimapoliittinen aikakausikirja 1/2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162130/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%201_2020.pdf 49–61
- Alapuro, Risto 1998. Sosiaaliset verkostot ja kollektiivinen toiminta. Teoksessa Ilmonen Kaj & Siisiäinen Martti (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet. Vastapaino: Tampere. 335–336
- Alasoini, Tuomo 2018, Yhteiskuntapolitiikka, yritykset, työt ja työntekijät. Teoksessa Michel- sen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim. 101–107
- Alasoini, Tuomo 2021: Työntekijöiden muuttuva rooli työelämän kehittämispuheessa. Teoksessa (toim) Pauli Kettunen: Työntekijän osallisuus; mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus. 36–53
- Blomgren, Jenni 2023: Sairauspäivärahat jatkavat kasvu-uralla – vuonna 2022 koronavirus näkyi aiempaa selvemmin sairauspäivärahaa saaneiden määrässä. Tutkimusblogi 9.2.2023. Kela. Viitattu 19.2.2023. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/553967/sairauspaivarahat-jatkavat-kasvu-uralla>
- Helander, Mika & Nylund, Mats 2012: Johdanto Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Teoksessa Helander, Mika & Nylund Mats (toim.) Palkka työstä: Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot Helsinki: Into. 5–10
- Helkama, Klaus 2015. Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Hetemäki, Martti & Pylkkänen, Elina 2022. Palkanmuodostus tienhaarassa. Työpoliittinen aikakausikirja 3/2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164361/TAK_3_2022_web.pdf 8–23
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita.15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Häyrinen, Kiril 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa Tarja Nyman & Satu Riikonen (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. Viitattu 16.02.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> 38–46

- Ilmakunnas, Seija 2017. Työmarkkinoiden sopeutuminen rahaliiton ja talouskriisin testissä. Teoksessa: Heikki Taimio (toim.) Tuotannon tekijät – Palkansaajien Suomi 100 vuotta. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/05/Tuotannontekijat.pdf> 120–149
- Johtajuusverkosto 2022. Nuoret ja johtajuus: Frankly partners 01/2022. Viitattu 05.02.2023. https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/Nuoret%20ja%20johtajuus_tutkimusraportti_15.3.2022.pdf
- Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 16.02.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1350-3>
- Jonker-Hoffrén, Paul 2018. Työmarkkinasuhteiden keskeiset toimijat ja talouspolitiikan vaikutus työmarkkinasuhteisiin. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim 123–132
- Julkunen Raija 2010. Sosiaalista turvaa sovitusti. Teoksessa (toim) Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila: Yksin Sovittu: osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino: Tampere. 45–50
- Järnefelt Noora 2018, Työurat. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim 285–296
- Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023. Vuosikertomus 2022. Ei julkaistu.
- Kaukaan toimihenkilöt Pro ry 2023. Kokouspöytäkirja 03/2023. Ei julkaistu.
- Kaukinen, Ruut 2015. Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa Tarja Nyman & Satu Riikonen (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. Viitattu 27.03.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> 47–53
- Kettunen, Pauli 2021: Johdanto: Osallisuus ratkaisuna-millaisiin ongelmiin? Teoksessa (toim) Pauli Kettunen: Työntekijän osallisuus; mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus. 11–32
- Kettunen, Pauli 2021: Janus-kasvoinen osallisuus. Teoksessa (toim) Pauli Kettunen: Työntekijän osallisuus; mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus 178–187
- Koivunen, Tuija & Saari, Tiina 2016. Työntekijä itsensä johtajana työelämäoppaissa. Aikuis-kasvatus, 36(1), 14–23. <https://doi.org/10.33336/aik.88471>
- Kovalainen, Anne & Poutanen, Seppo & Arvonen, Johanna 2022. Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. Työelämän tutkimus 20 (3) 2022 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112955/75285> 333–361
- Korvajärvi, Päivi 2018, Uusi työ, yksilöllinen työ ja yksilöllinen sukupolvi. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim 297–306

- Kujala, Antti & Danielsbacka, Mirkka 2015. Vastavuoroisuus menneisyydessä ja nykyisyydessä. Teoksessa Antti Kujala & Mirkka Danielsbacka: Hyvinvointivaltion loppu? Vallanpitäjät, kansa ja vastavuoroisuus. Helsinki: Tammi. 299–308
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino. 21–40
- Kärri, Ilkka 2021: Työntekijöiden osallistumista vai pakotettua joustavuutta? Työmarkkina-keskusjärjestöjen näkemykset paikallisesta sopimisesta 1980–1990 luvuilla. Teoksessa Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus; mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus. 55–73
- Lehto, Markku 2020. Hyvinvointiyhteiskunnan arvot. Avain tulevaisuuden Suomeen. Helsinki: Into Kustannus. 85–97, 159–169
- Lindholm, Maria 2022: Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä. Työelämän tutkimus 20 (1) 2022. 140–146
- Lindholm, Arto 2019. Kokeilukulttuurista vaikuttavuutta kehittämiseen. Blogikirjoitus 05.11.2019. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 06.03.2023 [https://www.humak.fi/blogit/kokeilukulttuurista-vaikuttavuutta-kehittämiseen/](https://www.humak.fi/blogit/kokeilukulttuurista-vaikuttavuutta-kehittamiseen/)
- Lönnqvist, Jouko 2018. Työuupumus (burnout). Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1. painos. Helsinki: Duodecim 365–375
- Manka, Marja-Liisa & Larjovuori, Riitta-Liisa 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>
- Martela, Frank 2020. Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? Työn Tuuli 1/2020 https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf 8–16
- Melin Harri 2012. Pystyykö ammattiyhdistysliike uudistumaan? Teoksessa: Helander, Mika & Nylund Mats (toim.) Palkka työstä: Ay liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into 15–34
- Melin, Harri 2018: Käytännön työstä tekemisen teoriaan. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1. painos. Helsinki: Duodecim. 177–188
- Melin, Harri 2022: Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa Anu Järvensivu & Arja Haapakorpi (toim.) Monimuotoinen ansiotyö: näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere University Press, 18–40. Viitattu 01.02.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-040-3>
- Miettinen, Marjo 2020. Luottamusosaaminen Yhteisöosaaminen suomalaisen luottamusmiehen pääomana. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1395-1>

- Nyman, Tarja 2015. Toimijuuden vahvistaminen ja johtaminen järjestötyössä. Teoksessa Tarja Nyman & Satu Riikonen (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10. Viitattu 16.02.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf> 11–21
- Palmu, Petri 2022. Pron jäsen haluaa yhteisöllisemmän ja luotettavamman yhteiskunnan. Blogikirjoitus 12.12.2022. Proliitto. Viitattu 27.03.2023. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/pron-jasen-haluaa-yhteisollisemmän-ja-luotettavamman-yhteiskunnan>
- Proliitto 2021. Ammattiliitto Pro vaatii yrityskohtaista työehtosopimusta toimihenkilöille UPM:ssä. Uutinen 11.06.2021. Viitattu 06.02.2022 <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/ammattiliitto-pro-vaatii-yrityskohtaista-tyoehtosopimusta-toimihenkilöille-upmssa>
- Proliitto 2022. Ammattiliitto Pron selvitys: UPM ei kohtelee toimihenkilöitään tasapuolisesti. Uutiset 27.06.2022. Viitattu 11.03.2023. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/ammattiliitto-pron-selvitys-upm-ei-kohtelee-toimihenkilöitään-tasapuolisesti>
- Puohiniemi, Martti 2022. Suomalaisen arvomaailman muutos, globalisaatio ja ajan henki. (E-kirja). 2.painos. Helsinki: Books on demand.
- Ranki, Sinimaaria 2023. HELP- Katsaus: Työelämän muutosnäkymät. Työterveyslaitos. Viitattu 02.04.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SAK 2022. Ajankohtaista: Koronavirusepidemian vaikutukset työhön. Viitattu 10.02.2023. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/koronavirusepidemian-vaikutukset-tyohon/lomautusta-ja-muita-tyoehtoja-koskevat-maaraaikaiset-poikkeukset>
- Santamäki-Vuori, Tuire 2010. Osapuolet ja sopiminen työmarkkinoilla. Teoksessa (toim.) Anu Suoranta ja Anu-Hanna Anttila: Yksin Sovittu: osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino 17–28
- Sarkkinen, Marja 2023. Kun työ pursuaa yli, pitää kirkastaa sen ydin. Artikkel. Työpiste verkkolehti. Työterveyslaitos. 28.02.2023 Viitattu 06.03.2023 <https://www.ttl.fi/tyopiste/kun-tyo-pursuaa-yli-pitaa-kirkastaa-sen-ydin>
- Siltala, Juha 2018, Työelämän muutokset. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Alamursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim. 87–98
- Suoranta Anu & Anttila Anu-Hanna, 2010. Sopimaton tila. Teoksessa (toim.) Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila, Yksin Sovittu: osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino. 7–9
- Teknoliateollisuus 2021. Teknoliateollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen – tavoitteena lisätä sopimista työpaikoilla. Tiedote 25.3.2021. Viitattu 06.02.2023 <https://teknoliateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tiedote/teknoliateollisuus-ryn-toiminta-jakautuu-kahteen-yhdistykseen-tavoitteena>
- Tilastokeskus 2023a. Työvoimatutkimus, Työlliset, palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 2009–2022 Viitattu 01.02.2023 https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_13ap.px/

- Tilastokeskus 2023b. Työvoimatutkimus Palkansaajat työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 2009–2022 Viitattu 01.02.2023 https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_11pk.px/
- Tieteen termipankki 31.3.2023. Oikeustiede: sopimus. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimus>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työterveyslaitos 2022. Jaana-Piia Mäkinen, Janne Kaltiainen ja Jari Hakanen: Miten Suomi voi 03/2022: Työuupumus on kasvanut (pdf). Viitattu 01.02.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- TYÖ2030, 2023. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma Työ 2030 päätöswebinaari 31.03.2023.
- UPM 2023. Työolosuhteet ja työsuhteasiat. Viitattu 26.03.2023 <https://www.upm.com/fi/vas-tuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/henkilostomme/tyoolosuhteet-ja-tyosuhteasiat/>
- Valtakunnansovittelijan toimisto, 2022. Työriitojen sovittelusta tilanteessa, jossa yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole. Helmikuu 2022. Viitattu 07.02.2023 <https://valtakunnansovittelija.fi/documents/2057498/109058116/Ty%C3%B6riitojen+sovittelusta.pdf/484cbfba-ae38-e528-71df-c44026de9ab3/Ty%C3%B6riitojen+sovittelusta.pdf?t=1644411405548>
- Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja Kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. (E-kirja) Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Väänänen Ari, Turtiainen Jussi, Toivanen Minna 2018, Suomalaisen työelämän muutos 1940-luvulta tähän päivään. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo ja Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim. 19–31
- Wahlroos, Björn 2019: Kuinkas tässä näin kävi? Miksi maallamme ei ollut malttia vaurastua. Helsinki: Otava.
- Wrede, Sirpa 2018, Ammatit ja toimeentulo globaalissa ajassa. Teoksessa Michelsen Torsten, Reijula Kari, Ala-Mursula Leena, Räsänen Kimmo & Uitti Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. 1.painos. Helsinki: Duodecim 33–45
- Ylen aamu 20.02.2023. Ylen aamulähetys (TV) 20.2.2023. Toimiiko Suomen nykyinen työmarkkinajärjestelmä? klo. 07.11–07.25

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomakkeen sisältö saatekirjeineen.

ammattiliitto

pro

20.2.2023 | Hyvä Kaukaalla työskentelevä Pron jäsen

Jäsenyys | Edut ja palvelut | Ammattiliitto Pro | Tietopankki | Ajankohtaiset

Apuasi tarvitaan!

UPM:llä työskentelevä kollegasi, Pron jäsen **Jonna Poikkeus** tekee opintoihinsa liittyvää lopputyötä ja kutsuu sinut vastaamaan opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn.

Kysely on tarkoitettu kaikille Kaukaan toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille Ammattiliitto Pron jäsenyydestä riippumatta.

– Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa ajatuksista ammattiliitosta ja ammattiyhdistystoiminnasta toiminnan kehittämiseksi. Toivon aktiivista osallistumista ja että myös ei-jäsenet vastaisivat. Voi siis pyytää kollegaakin, jäsenyydestä riippumatta, vastaamaan kyselyyn. Tällöin saadaan mahdollisimman monia näkemyksiä esille.

Kiitos kun autat ja olet mukana! Vastaathan helmikuun aikana.

Vastaa kyselyyn tästä

Poikkeus opiskelee Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogin YAMK-tutkintoa.

Terveisin

Petteri Hyttinen
sopimuspäällikkö
Ammattiliitto Pro

Mikko Kiiskinen
sopimusasiantuntija
Ammattiliitto Pro

KYSELY

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn Ammattiliitto Pron ja Kaukaan toimihenkilöt Pro Ry:n toiminnan tutkimiseksi ja kehittämiseksi. Kysely sisältää kysymyksiä liittyen työelämään ja ammattiliittoon.

Vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia ja on vapaaehtoista.

Kysely on kaikille Kaukaan toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n jäsenyydestä riippumatta.

Kyselyyn tulleet vastaukset käsitellään anonyymisti, vastauksista ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Huomioi, että osa kysymyksistä ohjaa eri jatkokysymyksiin vastaustesi perusteella.

Kysely on osa Humakin YAMK Yhteisöpedagogiopiskelijan ja UPM Kaukaalla työskentelevän Jonna Poikkeuksen opinnäytetyötä.

Ystävällisin terveisin

Opinnäytetyön tekijä:

Jonna Poikkeus / Humak

jonna.poikkeus@humak.fi

Opinnäytetyön tilaaja:

Ammattiliitto Pro

Opinnäytetyön ohjaaja:

Oona Tikkaoja /Humak

Taustatiedot

1. Työsopimus

- ☐ Toimihenkilö
- ☐ Ylempi toimihenkilö
- ☐ Muu, mikä

2. Ikäryhmä

- ☐ Alle 30 – vuotias
- ☐ 30–50-vuotias
- ☐ Yli 50 – vuotias

3. Työhistoria nykyisellä työnantajalla

- ☐ Alle 1- vuosi
- ☐ 1–3 vuotta
- ☐ 3–15 vuotta
- ☐ Yli 15- vuotta

4. Yhteiskunnallinen aktiivisuus

- ☐ Toimin aktiivisessa roolissa politiikassa tai muussa yhdistyksessä / järjestössä ja olen yhteiskunnallisesti aktiivinen toimija.
- ☐ Toimin aktiivisessa roolissa jossakin yhdistyksessä tai järjestössä, mutta en koe olevani yhteiskunnallisesti aktiivinen toimija.
- ☐ En toimi aktiivisessa roolissa yhdistyksissä tai järjestöissä, mutta koen olevani yhteiskunnallisesti aktiivinen toimija.
- ☐ En koe olevani yhteiskunnallisesti erityisen aktiivinen tai kiinnostunut yhteiskunnallisista aiheista.

5. Ammattiliiton jäsenyys

- ☐ Olen Ammattiliitto Pron jäsen
- ☐ Olen muun ammattiliiton tai ammattijärjestön jäsen
- ☐ Kuulun vain työttömyyskassaan
- ☐ Ei mikään yllä mainituista

Viime aikojen muutokset työelämässä

6. Miten koet seuraavien asioiden muuttuneen työelämässäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

Avoimuus:	vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt – en osaa sanoa
Eriarvoisuus:	vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt – en osaa sanoa
Kilpailu:	vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt – en osaa sanoa
Oikeudenmukaisuus:	vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt – en osaa sanoa
Yhteisöllisyys:	vähentynyt – ei muutosta – lisääntynyt – en osaa sanoa

7. Tässä voit tarkentaa edellisen kysymyksen (nro.6) vastauksiasi.

Työelämä ja tarpeet

8. Miten seuraavat lauseet kuvaavat sinua työelämässä? (Vaihtoehdot: Ei kuvaa minua - kuvaa minua harvoin - kuvaa minua enimmäkseen - kuvaa minua paljon)

- Jouston paljon, koska haluan tukea urakehitystäni.
- Toimin mieluiten yhdessä kuin yksin.
- Vain itse voin vaikuttaa omiin mahdollisuuksiini työelämässä.
- Muiden tuki on minulle tärkeää
- Minulle on tärkeää pärjätä muita paremmin.

9. Millaisen merkityksen koet seuraavilla palveluilla olevan työelämässäsi?

(Vaihtoehdot: Ei lainkaan merkitystä - hieman merkitystä - jonkin verran merkitystä - paljon merkitystä)

Henkilökohtaiset urapalvelut valmennus

Neuvonta työsuhteeseen liittyvissä asioissa

Ammatilliset koulutukset

Hyvinvointiin liittyvät palvelut

Luottamus- ja/tai työsuojeluvaltuutetun tuki

Muu, mikä _____

10. Minkä verran alla olevat toiminnot tukevat/tukisivat sinua työelämässä?

(Vaihtoehdot: Ei lainkaan - hieman - jonkin verran - paljon)

Yhdessä harrastaminen ja tekeminen

Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen

Erilaiset aktiviteetit perheen kanssa

Työpaikan sosiaaliset tilanteet / ”kahvipöytäkeskustelut”

Tuki tai tukihenkilö työsuhdeasioissa
 Muiden auttaminen
 Taloudelliset hyödyt ja alennukset
 Toiminta ja tiedonsaaminen sosiaalisessa mediassa
 Muu, mitä _____

Ammattiliitto ja sen toiminta

11. Mitä mielikuvia sinulla on ammattiliitoista. Mitä ammattiliitto sinulle merkitsee? Vastaa lausein tai yksittäisin sanoin.

12. Ammattiliitto yhteiskunnallisena toimijana. Millaisia vaikutuksia koet ammattiliiton jäsenyydellä seuraaviin asioihin? (Vaihtoehdot: Heikentää – ei vaikutusta – edistää jonkin verran – edistää paljon – en osaa sanoa)

Työelämän yhdenvertaisuus
 Palkka-avoimuus
 Palkkakehitys
 Kestävä yhteiskunta
 Ympäristö
 Oikeudenmukaisuus

13. Tässä voit tarkentaa tai perustella edellisen kysymyksen (nro.12) vastauksiasi

14. Pohtiessasi jäsenyyspäätökseesi vaikuttaneita tekijöitä (olit jäsen tai et). Miten seuraavat asiat ovat vaikuttaneet? Vastaa lähemmäksi sitä vaihtoehtoa, jonka koet vaikuttaneen. Jos asialla ei ole ollut vaikutusta valitse silloin 3.

Arvot vastaavat omiani	1–2–3–4–5	Arvot eivät vastaa omiani
Jäsenmaksu on minulle kohtuullinen	1–2–3–4–5	Jäsenmaksu on minulle kohtuuton
Yhteisön etu	1–2–3–4–5	Yksilön etu
Jäsenyys tukee urakehitystäni	1–2–3–4–5	Jäsenyys haittaa urakehitystäni
Ammattiliiton neuvotteleva työehtosopimus	1–2–3–4–5	Haluan sopia itse työni ehdoista
Jäsenyys lisää yhteenkuuluvuuden tunnettani	1–2–3–4–5	En halua ammattiliiton yhteenkuuluvuutta
Jäsenyys tuo työelämäni turvallisuuden tunnetta työelämässäni	1–2–3–4–5	En koe jäsenyyden lisäävän turvallisuuden tunnettani

15. Tässä voit lisätä muita jäsenyyspäätökseesi vaikuttavia tekijöitä.

16. Mitä ammattiliitto voisi tehdä toisin vastatakseen tarpeisiisi?

17. Millaiseen Kaukaan toimihenkilöt Pro ry:n toimintaan osallistuisit?

Ammattiliitto Pro aloitti työtaistelutoimet vuoden 2022 vaihteessa pyrkimyksenä neuvotella työehtosopimus työnantajasi kanssa. Työtaistelu päättyi tuloksetta ja uutta työehtosopimusta ei solmittu Ammattiliitto Pron ja työnantajasi välille. Seuraavat kysymykset liittyvät kyseiseen tilanteeseen ja kokemuksiisi siitä jäsenenä.

18. Miten mielestäsi Ammattiliitto Pro toimi kyseisessä tilanteessa?

(Vaihtoehdot: Täysin eri mieltä - joihinkin eri mieltä - en samaa enkä eri mieltä – joihinkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa)

- Pro teki kaikkensa jäsentensä puolustamiseksi
- Pro toi julkista näkyvyyttä aiheeseen riittävästi
- Pron toimenpiteet edistivät jäsentensä yhteisöllisyyttä
- Pron viestintä jäsenille oli sopivaa
- Pron toimenpiteet edistivät mielestäni sopimukseen pääsyä

19. Miten tilanne muuttui ajatuksiasi Ammattiliitto Prosta?

- ☐ Heikensi, miten _____
- ☐ Pysyi ennallaan
- ☐ Paransi, miten _____

20. Miten tilanne muuttui ajatuksiasi Kaukaan toimihenkilöt Pro ry paikallisyhdistyksestä

- ☐ Heikensi, miten _____
- ☐ Pysyi ennallaan
- ☐ Paransi, miten _____

21. Tässä voit jättää palautetta tai jos sinulla on muuta lisättävää

KIITOS kun käytit aikaasi kyselyyn ja olit mukana!