

Saimaan ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-ala Lappeenranta
Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon ylempi AMK
Restonomi YAMK

Sari Lönnqvist-Ahvonen (1601472)

Case: Nuorten, alle 35 -vuotiaiden jäsenten aktiivisen toiminnan kehittäminen Ammattiliitto Pron paikallisyhdistyksessä

Tiivistelmä

Sari Lönnqvist-Ahvonon

Nuorten, alle 35 -vuotiaiden jäsenten aktiivisen toiminnan kehittäminen Ammattiliitto Pron paikallisyhdistyksessä, 48 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hotelli -ja ravintola-ala Lappeenranta

Hotelli -ja ravintola-alan liikkeenjohdon ylempi AMK

Restonomi (YAMK) Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: Jaani Väisänen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän tutkimukseni tavoitteena oli selvittää Ammattiliitto Pron nuorten, alle 35 -vuotiaiden, jäsenten aktiivisuutta yhdistystoiminnassa sekä yhdistyksien järjestämiin tapahtumiin osallistumisessa. Tarkoituksena oli myös saada heiltä kerättyä tietoa, minkälaisista tapahtumista tämän ikäiset olisivat kiinnostuneita, jotta aktiivisuus saataisiin nousemaan.

Teoriaosuudessa avasin yhdistys- ja järjestötoimintaa, brändäystä sekä verkostoitumista, koska niiden kautta on lukijan helpompi ymmärtää mitä kaikkea ammattiyhdistystoiminta kokonaisuudessaan pitää sisällään. Selvitin myös määrällisen tutkimustavan käsitystä sekä survey kyselyn mahdollisuuksia tämän kaltaisessa tutkimuksessa.

Toteutin tutkimukseni sähköisen Webropol kyselylomakkeen avulla. Vastauksia tarkastelin eri vastaajaryhmien välillä etsien mahdollisia eroavaisuuksia. Saamieni vastausten perusteella tein huomion, ettei näiden vastaajaryhmien välillä ole suurtakaan eroavaisuutta vaan aktiivisuus on alhaista paikkakunnasta, jäsenyyden kestosta, jäsenen tyytyväisyydestä yhdistyksen toimintaan huolimatta.

Tutkimuksessa tuli esille selkeästi kilpailu jäsenten vapaa-ajasta. Kiireinen työtahti pitkine työpäivineen ja perhe-elämä vaativat sovittelua keskenään eikä sinne haluta sovittaa lisäksi kuin itselle äärettömän kiinnostavia tapahtumia. Lisäksi tutkimus toi esille tietämättömyyden Ammattiliitto Pron tapahtumista eli myös tiedottamisessa olisi kehitettävää.

Kehitystyönä suunnittelin erilaisia nuorille kohdistuvia tapahtumia ja yksilöllistä viestintätapaa, jolla tavoitetaan nuoret jäsenet paremmin herättämällä heidän kiinnostuksensa ammattiyhdistystoimintaa kohtaan monipuolisesti.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, ammattiliitto, yhdistystoiminta, aktiivisuus, nuorisojäsen

Abstract

Sari Lönnqvist-Ahvonon

Development of active activities of young member under the age of 35 Tradeunion Pro's local associations, 48 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Hotel and Restaurant Management

Master of hospitality Management

Master's Thesis 2019

Instructor: Mr Jaani Väisänen, Saimaa University of Applied Sciences

The aim of this study was to find out how active young members, under the age of 35 in Tradeunion Pro are in the association activities and how actively they participate in events organized by the association. The purpose was also to get information what kind of events would they be interested in in order to get activity up.

In the theoretical part, I opened association and organization activities, branding and networking in order for reader to understand what the professional association activities include as a whole. I also explored the concept of quantitative research and the possibilities of a survey in this kind of research.

I conducted my research using the Webropol questionnaire. When looking at the answers between different respondent groups I searched for possible differences. Based on my answers received, I noticed that there was not much difference between these groups, but the activity is low despite of the location, membership duration and member satisfaction with the activities in association.

In my study it came clearly out that competition for members' free time is tough. Hectic work with long working hours and family life requires balancing so members take part only to events that are extremely interesting. In addition it came out from the research that members are not aware of the events organized by Tradeunion Pro, communication needs clearly be developed.

As a development I planned various events for young members and a personalized way of communicating to reach young members to raise their interest in tradeunion activities in the versatile manner.

Keywords: volunteer work, trade union, voluntary, activity, youth member

Sisältö

1	Johdanto.....	5
1.1	Tutkimuksen taustat.....	5
1.2	Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymys ja rajaukset.....	6
1.3	Aikaisemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset.....	7
2	Järjestö- ja yhdistystoiminta.....	8
2.1	Toimeksiantajan esittely.....	8
2.2	Järjestötoiminta.....	9
2.3	Yhdistystoiminta.....	10
2.4	Yhdistyksessä vaikuttaminen.....	11
3	Tutkimuksen teoreettinen osa.....	14
3.1	Teoreettisen viitekehyksen vaikutukset Ammattiliitto Prossa.....	14
3.2	Nuorten aktiivinen käyttäytyminen.....	16
3.3	Brändi.....	20
3.4	Nuorten käyttäytymisen muutos.....	21
3.5	Vapaaehtoistoiminta.....	22
3.6	Verkostoituminen.....	24
4	Tutkimuksen vaiheet.....	27
4.1	Kyselylomake.....	27
4.2	Kohderyhmä.....	29
4.3	Kyselyn vastaukset.....	30
5	Tutkimuksen tulokset.....	35
5.1	Vastaukset peilattuina vastaajan asuinpaikkakuntaan.....	36
5.1.1	Etelä-Suomi.....	36
5.1.2	Itä-Suomi.....	37
5.1.3	Keski-Suomi.....	37
5.1.4	Länsi-Suomi.....	37
5.1.5	Pohjois-Suomi.....	38
5.2	Vastaukset peilattuina vastaajan jäsenyyden keston.....	38
5.3	Vastaukset peilattuina jäsenen mielipiteeseen saako hän riittävästi vastinetta jäsenmaksuilleen.....	39
5.4	Yhteenveto vastauksista.....	40
6	Kehittämisehdotukset.....	42
7	Johtopäätökset.....	44
	Kuviot.....	45
	Taulukot.....	46
	Lähteet.....	47
	Liitteet	

Liite 1 Webropol kyselylomake

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkin nuorten, alle 35 vuotiaiden työssäkäyvien ja työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten aktiivisuutta ammattiliiton paikallisyhdistyksissä ja selvitän miten heidän aktiivitoimintaansa voitaisiin kehittää tulevaisuudessa.

1.1 Tutkimuksen taustat

Tämän tutkimuksen minulta tilasi Ammattiliitto Pro. Kuluvan vuoden aikana heillä on käynnissä edelleen toissa vuonna alkanut brändin uudistusprojekti, johon tästä tutkimuksestani toivotaan olevan hyötyä. Ammattiliitto Prossa minun yhteishenkilönäni toimii kehittämispäällikkö Annemarije Salonen. Hänen kanssaan tein yhteistyötä jo tehdessäni tähän tutkimukseen liittyvän käytännön tutkimustyön miniopinnäytetyön. Tämän edellisen tutkimukseni tuloksia tulen käyttämään tämän opinnäytetyöni pohjana.

Itse toimin Ammattiliitto Prossa aktiivisesti eri toiminnoissa ja olen Imatran Seudun Pron puheenjohtajana toiminut jo kahdeksan vuotta. Yhdistyksessä olemme olleet pitkään huolissamme nuorten ”katoamisesta” yhdistystoiminnasta, vaikka heitä jäsenistöstä löytyy. Erilaisissa Pron järjestämässä tilaisuuksissa olen keskustellut puheenjohtaja kollegoiden kanssa nuorten katoamisesta yhdistystoiminnasta ja näen, että tämä sama asia huolestuttaa kaikkia muitakin paikallisyhdistyksiä ympäri Suomea. Tätä huomiota tukee myös keväällä 2017 tekemäni käytännön tutkimustyöhön liittyvä kyselyni jonka kohderyhmänä oli kaikki Ammattiliitto Pron puheenjohtajat. Toimin myös Ammattiliitto Pron Kymi-Saimaan aluejohtokunnan puheenjohtajana ja myös tällä tasolla on huomioitu nuorten vähäinen aktiivisuus järjestettävissä tilaisuuksissa. Omasta aktiivisuudestani johtuen tiedostan tämän valitsemani tutkimusaiheen olevan tarpeellisen.

Tutkimustyössäni perehdyin yhdistys- ja ammattiliittojen toimintaa koskevaan kirjallisuuteen. Lisäksi tutkin aikaisempia tehtyjä tutkimuksia, joita löysin Theseus järjestelmästä, joiden aihevalinta koskettaa yhdistystoimintaa tai sen kehittämistä. Perehdyin myös teoriaan joka koskee case -tutkimuksen tekemistä, koska case- tutkimus tarjoaa kokonaisvaltaisen ja syvällisen tutkimuksen, jossa hyödynnetään monia tietolähteitä. Tutkimuskohteena on usein yksi ilmiö,

johon pyritään perehtymään syvällisesti ja antamaan hyvä kuvaus ilmiöstä (Kananen, 2013, 28).

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymys ja rajaukset

Kuten kaikissa tutkimuksissa, pitää kvantitatiivisessa tutkimuksessakin olla tutkimusongelma, ja tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset, joihin saadaan vastaukset aineiston avulla. Tutkimuskysymysten muotoilussa auttavat ilmiötä selittävät teoriat ja mallit, joissa on usein selvästi kuvattu ilmiötä, sen tekijöitä ja tekijöiden välistä riippuvuus- ja vaikutussuhteita. (Kananen 2011, 28.)

Tutkimukseni tarkoitus on löytää vastaus tutkimusongelmaan, miksi nuoret jäsenet eivät halua olla mukana päättämässä miten ja mihin suuntaan ammattiyhdistystoimintaa kehitetään ja minkälaista toimintaa omalla alueella toivotaan jäsenille tarjottavan. Oikein asetetuilla tutkimuskysymyksillä saadaan ratkaisu varsinaiseen tutkimusongelmaan. Pyrin tavoittamaan tutkimuksen kohteena olevia alle 35 -vuotiaita jäseniä ja kysymään asiaa heiltä itseltään kyselylomakkeen muodossa. Tämän kyselylomakkeen tulen lähettämään vain nuorille, alle 35 -vuotiaille, jäsenille. Otanta voidaan tehdä monin tavoin. Puhutaan yksinkertaisesta satunnaisotannasta, systemaattisesta otannasta, ositetusta otannasta ja ryväotannasta (Hirsjärvi ym. 1997, 180).

Yhtä, kaikkiin tilanteisiin sopivaa otantatapaa ei ole. Oikein tehty otanta edellyttää tietojen saantia perusjoukosta. Perusjoukosta on usein lähes mahdotonta saada tietoja tai edes luetteloa perusjoukon yksiköistä. Perusjoukon ominaisuuksia ja jakaumatietoja tarvitaan myös otoksen ja otokseen saatujen havaintoyksiköiden edustavuuden arvioinnissa. (Kananen 2010, 96 - 97). Oman kyselyni vastaajat valitsen ositetun otannan perusteella, huomioiden yhdistyksien kokonaisjäsenmäärän, sukupuolijakauman ja yhdistyksen alueellisuuden.

Kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita. Tavoitteenani oli saada nuorten avulla selville heidän omat toiveensa ammattiyhdistystoiminnasta ja sen kehittämises- tä. Saamieni tulosten avulla toivon antavani potkua Ammattiliitto Pron brändimuutokseen ja yhdistystoiminnan kehittämiseen, jotta nuoret haluaisivat liittyä liittoon jatkossakin ja kokevan sen toiminnan omakseen. Toivon löytäväni tulos-

ten perusteella myös ehdotuksia miten Ammattiliitto Pron nuoret jäsenet tulee ottaa huomioon liiton ja yhdistyksien toiminnassa.

Tutkimukseni päätutkimuskysymys on

- Miksi nuoret jäsenet eivät halua olla mukana päättämässä miten yhdistystoimintaa kehitetään?

Toivon saavani lisäselvyyttä heidän toiveistaan liiton toiminnan suhteen sekä tyytyväisyyttä nykyiseen yhdistystoimintaan seuraavilla apukysymyksillä

- Minkälaista toimintaa omalla alueella toivotaan jäsenille tarjottavan?
- Mitä tulisi tapahtua, jotta nuori lähtisi aktiivisemmin toimimaan yhdistyksessä?
- Kuinka tyytyväisiä ollaan nykyiseen yhdistystoimintaan?

Rajaan opinnäytetyöni käsittelemään ainoastaan alle 35 -vuotiaita jäseniä jotka ovat jäseninä Ammattiliitto Pron alueellisissa paikallisyhdistyksissä. Valitsin nuoret tutkimukseni kohteeksi, koska uskon heillä olevan paljon mielipiteitä joita nykyisessä ammattiyhdistystoiminnassa ei ole huomioitu riittävästi. Näiden mielipiteiden esille tuominen on tärkeää koko liiton kehittymisen takia.

1.3 Aikaisemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset

Edellisessä tutkimuksessani, jonka tein keväällä 2017 käytännöntutkimustyön miniopinnäytetyönä, lähestyin ongelmaa yhdistyksien puheenjohtajien kautta, saadakseni selville kokevatko he tarvetta aktivoida yhdistyksensä nuoria jäseniä. Tällä kertaa siis lähestyn ratkaisua nuorten jäsenien kautta.

Saara Ranta on tehnyt Mikkelin Ammattikorkeakoululle 2013 opinnäytetyön jossa on tutkittu nuorten kiinnostusta vaikuttaa Ammattiliitto Pron toimintaan. Hänen tutkimuksessaan pyrittiin selvittämään Ammattiliitto Pron nuorten jäsenten kiinnostusta vaikuttaa ammattiliiton toimintaan sekä jäsenten yleistä aktiivisuutta liiton toiminnassa. Lisäksi Saara Ranta selvitti tutkimuksessaan nuorille jäsenille ominaisimpia vaikuttamistapoja heidän pyrkiessään vaikuttamaan ammattiliiton toimintaan. Tutkimuksessaan hän otti huomioon nuorten jäsenten näkemyksiä siitä, miten heidän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiaan liiton toimin-

nassa voitaisiin parantaa. Tätä Saara Rannan opinnäytetyötä, jonka aiheena oli nuorten kiinnostukset vaikuttaa Ammattiliitto Pron toimintaan - jäsenten aktiivisuus ja ominaisimmat vaikuttamistavat liitossa, käytän omassa tutkimuksessani hyödyksi pohjatutkimuksena ja jota jatkojalostan hänen kehitysehdotuksensa mukaan.

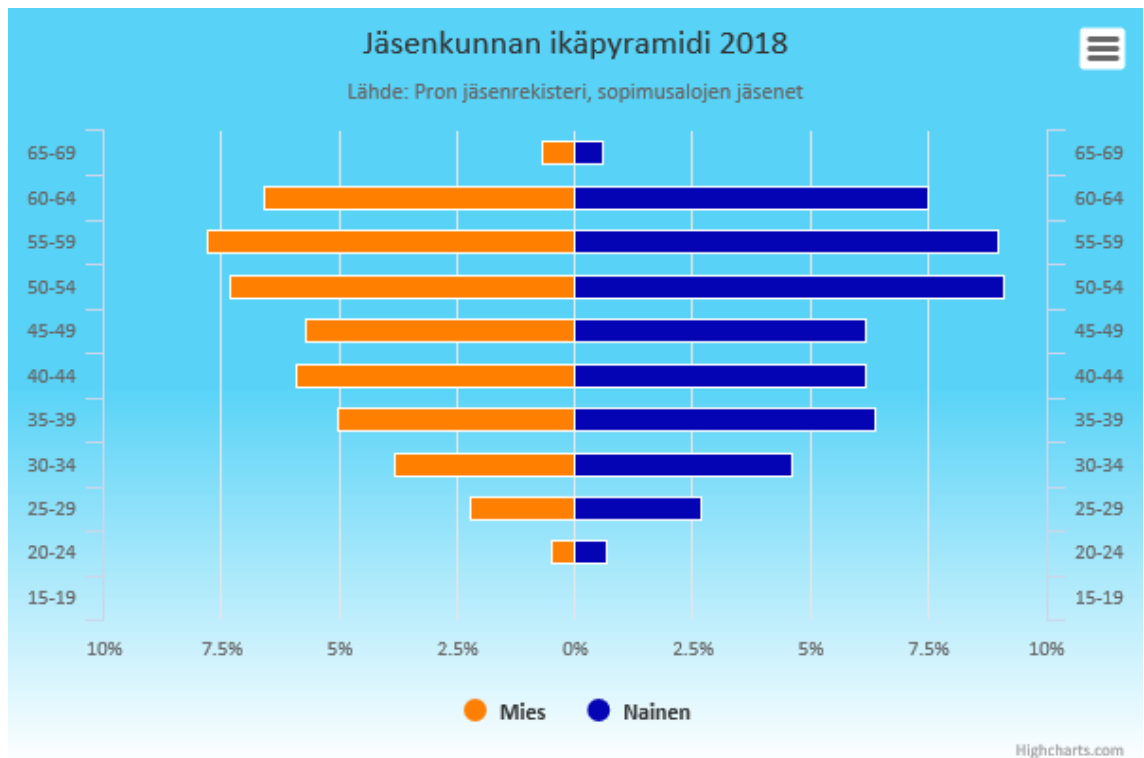
2 Järjestö- ja yhdistystoiminta

2.1 Toimeksiantajan esittely

Poliittisesti sitoutumaton Ammattiliitto Pro syntyi 11.12.2010 Toimihenkilöunionin ja Ammattiliitto SUORA:n yhdistymisellä (virallinen toiminta Prona alkoi 1.1.2011). Mediaunioni MDU liittyi Ammattiliitto Prohon 1.1.2014. (Ammattiliitto Pro, 2015.)

Ammattiliitto Prossa on liiton sisäisen jäsenmääräraportin mukaan työssäkäyviä ja työmarkkinoiden käytettävissä olevia jäseniä yhteensä 76732, tilanne 31.12.2018 (Proplus, 18.3.2019). Tästä jäsenmäärästä on v. 1983 tai sen jälkeen syntyneitä, eli 35 -vuotiaita tai sitä nuorempia, 14553 jäsentä (Proplussan jäsenraportit, 31.12.2018). Nuorten jäsenten osuus työmarkkinoiden piirissä olevasta kokonaisjäsenmäärästä on n. 19 %.

Alla olevasta taulukosta on nähtävissä vuoden 2018 jäsenkunnan jakautuminen sukupuolittain sekä ikäluokittain. Naisia (53 %) jäsenistöstä on hieman miehiä (47 %) enemmän. Suurimmat ikäluokat ovat 50 – 64 -vuotiaissa, seuraavana suurempana ikäluokkana tulee 30 – 49 -vuotiaat.



Taulukko 1 Ammattiliitto Pron jäsenkunnan ikäpyramidi 2018

Jäsenet työskentelevät asiantuntijoina ja esimiehinä teollisuus-, finanssi-, ICT & viestintä- ja palvelusektorilla toimihenkilötehtävissä. Liitossa on paikallisia ja valtakunnallisia yhdistyksiä yhteensä n. 230 kappaletta. Paikallisella yhdistyksellä tarkoitetaan tietyllä alueella toimivaa kokoomayhdistystä, jonka jäsenet työskentelevät useilla eri työnantajilla, sekä työpaikkakohtaisia yhdistyksiä, jonka jäsenet työskentelevät tietyn työnantajan tai sen aliurakoitsijan palkkalistoilla saman tehdasalueen sisäpuolella. Valtakunnallisella yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä jonka toiminta-alueena on koko Suomi ja sen jäsenet asuvat tai työskentelevät eri paikkakunnilla. Tämänkaltaisia yhdistyksiä ovat esimerkiksi eri pankkiryhmiä yhdistykset.

2.2 Järjestötoiminta

Järjestö on ryhmä, jossa samasta asiasta kiinnostuneet henkilöt voivat työskennellä yhdessä tärkeiksi katsomiensa asioiden puolesta. Kun tällainen ryhmä syntyy, ryhmälle tärkeä asia saa yhteiskunnassa julkisen muodon. Tätä järjestötoiminnan perusasiaa eivät välttämättä edes kaikki järjestön jäsenet hahmota,

monet liittyvät yhdistykseen ja ryhtyvät aktiivisiksi toimijoiksi mukavan tekemisen ja esimerkiksi samanhenkisten ihmisten vuoksi. (Ilvonen 2007, 35.)

Tulopolitiikka ja muu yhteiskunnallinen vaikuttaminen ovat ammattijärjestöjen keskeisiä tehtäviä. Ay-liike neuvottelee palkka- ja työehtoja sekä ajaa jäsenilleen ammatillisia, taloudellisia, terveydellisiä, yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä etuja ja oikeuksia. Muutamia tärkeitä, Suomessa toteutuneita työväenliikkeen ajamia tavoitteita ovat esimerkiksi työehtosopimuslaki 1923, lapsilisälaki 1948, työntekijän eläkelaki 1961 ja vanhempainloma 1980. Kansainvälisen työväenliikkeen arvoihin on kuulunut myös solidaarisuus ja vaatimukset esimerkiksi köyhien maiden työntekijöille ja yrittävät vaikuttaa kansainvälisen talouden lieveilmiöihin, kuten alipalkkaukseen ja epäinhimillisiin työoloihin. (Ylikahri 2007, 18.)

Järjestöihin kuuluvien jäsenliittojen jäsenten lukumäärä on pienentynyt ns. kultavuosisista jotka olivat 70-luvulla ja sitä aikaisemmin. Tämä osaltaan johtuu siitä, että ihmiset eivät näe tarpeelliseksi järjestäytyä ammattiliittoihin. Tähän asiaan tutkimuskysymykseni pyrkii löytämään syyn.

2.3 Yhdistystoiminta

Jokaisella suomalaisella on oikeus perustaa yhdistys ja vastaavasti olla kuulumatta yhdistykseen. Yhdistymisvapaus on kirjattu myös YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. Yhdistys voi olla rekisteröity tai rekisteröimätön. Rekisteröity yhdistys on oikeushenkilö eli oikeustoimikelpoinen toimija lain edessä. Rekisteröity yhdistys voi tehdä sopimuksia, avata pankkitilin ja tehdä muita sitoumuksia yhdistyksen nimissä. Rekisteröidyt yhdistykset on merkitty yhdistysrekisteriin jota ylläpitää patentti- ja rekisterihallitus. Rekisteröidyllä yhdistyksellä on aina yhdistysrekisterin hyväksymät säännöt, joiden mukaan määrittellään yhdistyksen pelisäännöt, vastuukysymykset ja jäsenten oikeusturva. Yhdistyksen toimintaa määrittelee myös yhdistyslaki. (Ylikahri 2007, 47).

Rekisteröidyn yhdistyksen toiminta on siis säännellympää kuin rekisteröimättömän. Se on virallisempaa ja siten myös avoimempaa ja selkeämpää. Vain rekisteröity yhdistys voi liittyä jäseneksi toisiin yhdistyksiin. Niinpä esimerkiksi liitto-

muotoisten yhdistysten jäsenjärjestöt ovat rekisteröityjä yhdistyksiä. (Välke & Miettinen 2013, 9.)

Suurin osa suomalaisista on jonkun yhdistyksen jäseniä, osa varmasti tietämättäänkin. Yhdistyksiä on hyvin monenlaisia. Pienimmät ovat paikallisia harrastusjärjestöjä, suurimmat valtakunnallisia liittoja, joilla on työntekijöitä ja toimistoja ympäri maata. Järjestöillä on erilaisia jäsenyyden muotoja. Ammattiliitoissa liitytään aina paikalliseen yhdistykseen, joka on sitten jäsenenä suuremmassa valtakunnallisessa liitossa joko suoraan tai piiriyhdistysten kautta. Suurissa kansalaisjärjestöissä ja ammattiyhdistysliikkeissä suurin osa jäsenistä on rivijäseniä. Moni kuitenkin liittyy yhdistykseen siksi, että haluaa viedä yhdessä jotain asiaa eteenpäin. Tällöin voi liittyä suurten järjestöjen erilaisiin toimintaryhmiin tai lähteä mukaan yhdistyksen viralliseen päätöksentekoon eri tasoilla. Pienissä yhdistyksissä aktiivinen osallistuminen toimintaan tarkoittaa yleensä hallituksen jäsenyyttä. Hallitus on yleensä se joukko, joka suunnittelee ja toteuttaa yhdistyksen toiminnan. Samalla sen tulee myös hoitaa yhdistysbyrokratia, kuten tilinpäätökset ja toimintasuunnitelmat. (Ylikahri 2007, 48 – 49.)

Yhdistyksessä toimiminen perustuu valtaosin vapaaehtoistoimintaan ja siellä toimitaan jonkun yhdistyksen jäseniä yhdistävän asian tiimoilla. Suurimmissa yhdistyksissä käytetään myös yhdistykseen ostettuja asiantuntijoita, jotka ovat työsuhteessa yhdistykseen.

2.4 Yhdistyksessä vaikuttaminen

Yleisimpiä yhdistysten vaikuttamismuotoja ovat yhteydenpito luottamushenkilöihin ja asiaa valmistelevaan viranhaltijaan sekä epävirallisten neuvottelujen käyminen. Paikallisyhdistysten aktiivinen edunvalvontatyö on erityisen tärkeää sen vuoksi, että ilman sitä yhdistyksen ajamat tavoitteet jäävät helposti vain pienen joukon puuhasteluksi. Järjestön sisäinen vaikuttaminen kohdistuu oman järjestön henkilöstöön ja jäsenistöön yhdistystasolta keskusjärjestötasolle saakka. Järjestön sisäisten vaikuttamiskanavien tulee olla kunnossa, eli ns. jäsen-demokratian tulee toimia, jotta kaikki järjestön jäsenet kokevat järjestön toiminnan ja toiminta-ajatuksen olevan juuri sellaisia, mitä he itse haluavat edistää ja mitä he haluavat markkinoida myös järjestön ulkopuolisille tahoille. Järjestön

sisäisen vaikuttamisen kautta edistetään jäsenistön tietoisuutta omasta järjestöstä ja sen toiminnasta, ryhmäidentiteetin syntymistä, jäsenten tyytyväisyyttä sekä uskoa järjestön toiminnan tärkeyteen. (Ilvonen 2007, 37 – 38.)

Vaikka yhdistyksillä onkin laaja autonomia päättää omasta toiminnastaan parhaaksi näkemällään tavalla, yhdistys ei voi kuitenkaan tehdä aivan mitä tahansa. Yhdistyksen toimintaa määrittää koko joukko asioita:

- 1) yhdistyslaki ja muu lainsäädäntö
- 2) yhdistyksen säännöt
- 3) yhdistyksen omat päätökset

Näiden lisäksi on olemassa joukko vakiintuneita tapoja, joiden mukaan asiat hoidetaan suomalaisissa yhdistyksissä, eli ns. yleinen yhdistyskäytäntö. Yhdistyslaki on ehdottomasti syytä tuntea, vaikka se antaakin vain lähtökohdat yhdistyksen toiminnalle. Yhdistyksiä sitoo yhdistyslain ohella kaikki muukin Suomen lainsäädäntö. Kun laista ei löydy määräystä jostain asiasta, tutkitaan yhdistyksen omia sääntöjä. Jokaisen rekisteröidyn yhdistyksen säännöt ovat Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) tarkastamat, jolloin on varmistettu, että ne eivät ole ristiriidassa Suomen lainsäädännön kanssa. Yhdistyksen säännöt ovatkin viimeistä pilkkua myöten yhdistystä sitovia. Yhdistyksellä on vapaus muuttaa sääntöjään tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla, kunhan muutokset vain läpäisevät PRH:n tarkastuksen. (Välke & Miettinen 2013, 9 - 12.)

Yhdistyksen päätösvalta kuuluu sen jäsenille. Yleensä jäsenet käyttävät päätäntävaltaansa yhdistyksen kokouksessa. Lain mukaan jäsenen päätöksentekooikeutta rajoitetaan, jos käsiteltävänä on jäsenen ja yhdistyksen välinen sopimus tai muu asia, jossa jäsenen yksityinen etu on ristiriidassa yhdistyksen kanssa. Kun tällaista asiaa käsitellään, jäsen ei saa kokouksessa äänestää eikä tehdä asiasta päätösehdotusta. Jäsenellä on oikeus vaatia yhdistyksen sääntömääräisen kokouksen koollekutsumista, mikäli hallitus ei jostain syystä ole sitä koolle. Niin ikään jäsenellä on oikeus vaatia hallitukselta yhdistyksen ylimääräisen kokouksen koollekutsumista ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Lain mukaan jäsen voidaan erottaa, jos hän on jättänyt täyttämättä ne velvoitukset, joihin hän yhdistykseen liittymällä on sitoutunut. Tai jos hän menettelyl-

lään yhdistyksessä tai sen ulkopuolella huomattavasti vahingoittanut yhdistystä tai mikäli hän ei enää täytä laissa tai yhdistyksen säännöissä mainittuja jäsenyyden ehtoja. (Loimu 2013, 51 – 53.)

Hallitus on yhdistyksen käytännön toiminnan keskus. Hallitus johtaa yhdistystä, edustaa sitä ulospäin ja kokoaa yhdistyksen aktiivisimmat toimijat työhön yhdistyksen puolesta. Hallituksen tehtävänä on hoitaa yhdistyksen asioita jäsenten puolesta, jäsenistön tahdon mukaisesti. Tahtonsa jäsenistö ilmaisee yhdistyksen kokouksen päätöksillä. Käytännössä tämä tarkoittaa viittä asiaa:

- 1) Hallitus toimeenpanee yhdistyksen kokousten päätökset (toimintasuunnitelma ja budjetti)
- 2) Hallitus valmistelee asiat yhdistyksen kokouksia varten (kutsuu kokouksen koolle, varaa kokoustilat ja pohjustaa käsiteltävät asiat)
- 3) Hallitus hoitaa yhdistyksen juoksevia asioita (maksaa laskut, hoitaa kirjanpitoa, ylläpitää jäsenluetteloa)
- 4) Hallitus edustaa yhdistystä ulospäin (ottaa vastaan yhdistykselle tulevat yhteydenotot ja vastaa niihin)
- 5) Hallitus reagoi, jos tilanteet muuttuvat

Hallitus on vastuussa jäsenistölle toiminnastaan. Tämä on yhdistystoiminnan kulmakivi. Jäsenet ovat valinneet hallituksen, ja hallitus on vastuussa siitä, miten se jäsenten puolesta yhdistyksen asioita hoitaa. (Välke & Miettinen 2013, 25 – 27.)

Yhdistyslain mukaan hallituksessa tulee olla vähintään 3 jäsentä. Lisäksi siinä tulee olla puheenjohtaja, joka voi siis olla joku näistä kolmesta. Puheenjohtaja ei saa olla vajaavaltainen. Hänen tulee olla täysi-ikäinen eikä hän saa olla holhouksenalainen. Muiden hallituksen jäsenten tulee olla vähintään 15-vuotiaita. Joskus yhdistyksen säännöissä on määrätty, että määrätty ehdot täyttäviä henkilöitä ei voida valita hallitukseen. (Loimu 2013, 152 – 153.)

Puheenjohtaja on yhdistyslainsäädännön mukaan yhdistyksen johtaja ja vastuullisin toimija. Puheenjohtajan aseman auktoriteetti kuitenkin vaihtelee yhdistyksittäin: jos puheenjohtaja valitaan vaaleilla, hänellä on tyypillisesti enemmän

valtaa kuin järjestön hallituksen joukosta valitulla puheenjohtajalla. (Kuuluvainen 2015, 14.)

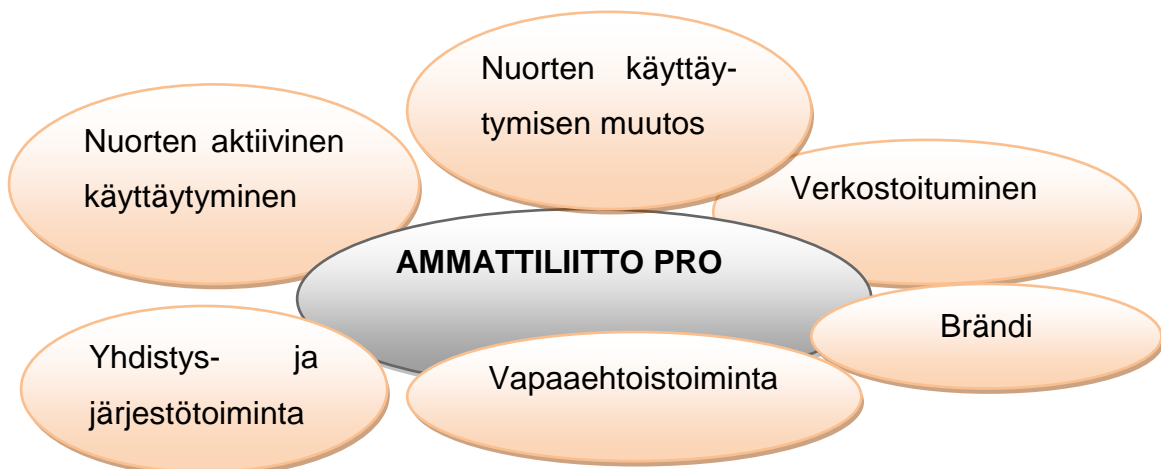
Puolue- ja kansalaisjärjestötoiminnan suurin ero on niiden suhde valtaan. Puolue toiminta tähtää suoraan vallan käyttöön, kun taas kansalaisjärjestöjen toiminnan pääpaino on vaikutusvallan käytössä; pyritään saamaan vallankäyttäjät tekemään jotain tai vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen (Ylikahri 2007, 31). Kansalaisyhdistyksen toiminta perustuu hyvin vahvasti ihmisten omaan innostukseen ja sitä kautta vapaaehtoistyöhön. Toiminnalle on tyypillistä, että vapaaehtoiset hoitavat yhdistyksessä monia sellaisia hallinnollisia tai johtamiseen liittyviä tehtäviä, jotka ammattimaistuneissa yhdistyksissä kuuluisivat työntekijöille. Kansalaisyhdistyksen toiminnassa pidetään usein tärkeänä, että mukana olevat ovat yhdistyksen jäseniä. (Kuuluvainen 2015, 20.)

3 Tutkimuksen teoreettinen osa

Tutkimuksessani käsitellään nuorten aktiivista käyttäytymistä yhdistys- ja vapaaehtoistoiminnassa ja siihen liittyvää verkostoitumista, Ammattiliitto Pron brändiuudistusta ja liiton ja yhdistyksien toiminnan kehittämistä.

3.1 Teoreettisen viitekehyksen vaikutukset Ammattiliitto Prossa

Alla olevan kuvion kautta voi havaita mitkä kaikki teoreettisen viitekehyksen teorit olen katsonut vaikuttavan Ammattiliitto Prohon ja siihen miltä se näyttää ulkopuolisen silmin.



Kuvio 1. Teoreettisen viitekehyksen vaikutukset Ammattiliitto Prossa

Ammattiliittoihin liitetty mielikuva piirtyy yllättävän yhdenmukaisena hahmona: 50–60 vuoden ikäisenä, saunanlauteella istuvana miehenä (Johansson & Aranko, 2016). Tämän kaltaisesta vanhasta ja hieman negatiivisesta mielikuvasta Ammattiliitto Pro haluaa päästä eroon ja siitä syystä se on aloittanut brändi uudistuksensa jo vuonna 2017 ja jatkaa sitä edelleen.

Ammattiliitto Prossa on panostettu henkilökunnan kouluttamiseen eri tavoin, jotta heidän ammattitaitonsa jäsenten erilaisten ongelmien ja toiveiden edessä olisi asiantuntevaa. Henkilöstön täytyy osata perustella jäsenille sekä potentiaalisille uusille jäsenille miksi heidän kannattaa kuulua nimenomaan Ammattiliitto Prohon. Se onnistuu kun osataan esitellä liiton tarjoamat palvelut ja jäsenedut ammattitaidolla ja hyvin perustellen, sillä kilpailu toisten liittojen/työttömyyskassojen välillä on kovaa. Viime vuonna mielipiteitä kartoitettiin tekemällä tyytyväisyyskyselyitä henkilöstölle, hallituksen, edustajiston, aluejohtokuntien sekä yhdistyksien puheenjohtajille. Jokaiselle ryhmälle oli eri sisällölliset kyselylomakkeet joissa keskityttiin selvittämään mielipiteitä nykyisestä toiminnasta ja pyydettiin uusia näkemyksiä monivalinta- ja avoimien kysymysten avulla.

Ammattiliitto Pron logo otettiin käyttöön kun nykyinen liitto perustettiin eikä sitä ole muutettu alun jälkeen. Logo ei haluta muuttaa tämän brändiuudistuksen myötä, koska tänä päivänä ihmiset tunnistavat sen ja osaavat yhdistää sen esimiesten ja asiantuntijoiden ammattiliitoksi.

Ammattiliitto Pron toiminta perustuu pitkälle verkostoitumiseen. Pron hallitus ja edustajisto päättävät vuosittain toimintalinjat ja tavoitteet seuraavalle kaudelle, jotka esitellään erilaisissa tilaisuuksissa ja koulutuksissa aluejohtokunnille sekä yhdistyksille. Nämä organisaatiotasot suunnittelevat oman toimintansa, näiden toimintalinjojen mukaisesti, oman jäsenistönsä kanssa. Aluejohtokuntien ja yhdistyksien hallitukset muodostuvat vapaaehtoistoimijoista eivätkä he ole Ammattiliitto Prohon työsuhteessa. Heille maksetaan ainoastaan erilaisia kulu-, matka- ja kokouskorvauksia. Yhdistyksille maksetaan jäsenmaksupalautuksina tietty määrä euroja suhteessa heidän edellisen vuoden lopussa olevasta jäsenmäärästään. Tämän liitolta saamansa tulon yhdistykset käyttävät omien jäsentensä hyväksi erilaisina koulutus- ja vapaa-ajantapahtumina.

Asiakkaan ostopäätös perustuu odotukseen ja ennakkokäsitykseen, joka hänellä on yrityksen tuotteiden ja palveluiden hänelle tarjoamasta arvosta. Brändi on työkalu asiakkaiden odotusten johtamiseen, ja sen voi määritellä näin: Brändi on asiakkaan käsitys arvosta, jota yritys hänelle luo. (Uusitalo 2014, 15).

Tässä Ammattiliitto Pro on työelämässä mukana olevien asiantuntijoiden ja esimiesten keskuudessa onnistunut hyvin, sillä he tiedostavat heti brändin tullessa vastaan kenelle ja minkälaisilla arvoilla tämä ammattiliitto toimii. Petri Uusitalo puhuu kirjassaan brändi & business ansaitusta mediasta, jolla tarkoitetaan puheenaiheeksi pääsemistä toimituksellisessa mediassa tai brändin käyttäjien kesken käytävässä keskustelussa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Ainoa mitä yritys voi tehdä vaikuttaakseen brändistään käytävään keskusteluun, on pyrkiä inspiroimaan sitä. Se tapahtuu tekemällä yleisön ja median näkökulmasta katsottuna mielenkiintoisia asioita.

Ansaitun median kenties tavoitelluin muoto on suosittelu, se että käyttäjät ryhtyvät itse vapaaehtoisesti brändin sanansaattajiksi. Tähän Ammattiliitto Prossa on päästy ja suosittelijoiden lisäämiseksi se on lanseerannut jäsenilleen uusia palveluita ja etuja. Näistä palveluista suosituimmiksi ovat nousseet puhelimitse annettavat ilmaiset lakipalvelut kaikista yksityiselämää koskevista asioista sekä Pro Noste jonka avulla jäsen saa käyttöönsä henkilökohtaisen uravalmentajan, jolta saa puhelimitse neuvoja ja tukea oman työuran eri vaiheissa mm. osaamisen parantamisesta, keinoja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta tai henkisen hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Suosittu on myös Pron työpaikkatutka, johon saa asetettua haun Suomessa avoinna olevista työpaikoista joita järjestelmä hakee monilta eri työnvälityssivustoilta ja antaa herätteen suoraan jäsenen sähköpostiin päivittäin tai viikoittain. Näihin ja muihin saamiinsa ilmaisiin jäsenetuihin tyytyväisinä jäsenet puhuvat niistä eteenpäin kavereilleen ja työpaikoillaan.

3.2 Nuorten aktiivinen käyttäytyminen

Lapsuudessa opittua osallistumattomuutta ja vieraantuneisuutta on vaikea myöhemmin murtaa. Siksi lapset ja nuoret tarvitsevat yhteisöjä, joissa he voivat

vaikuttaa asioihin ja joissa he uskaltavat osallistua, esittää puheenvuoroja ja väitellä. Tärkeää on myös päästä edustamaan muita. (Arola & Sallila 2007, 28.)

Nuoren pitäisi voida tuntea itsensä toimijaksi, jolla on mahdollisuuksia vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Kokemus vaikuttamisesta omaan työympäristöön, kouluun, voimauttaa nuorta ja tekee hänestä aktiivisen kansalaisen, joka ei vain alistu ylemmällä taholla säädettyihin sääntöihin ja päämääriin vaan vaikuttaa niihin. Ihminen opiskelee koko elämänsä ajan kansalaiseksi, yhteiskunnan aktiiviseksi toimijaksi. Ihannekansalaisen on ajateltu olevan kiinnostunut yhteisistä asioista, haluavan osallistua niiden hoitamiseen sekä omaavan yhteiskunnallisia tietoja ja taitoja. Osa niistä opitaan elämällä yhteiskunnassa, osa koulussa. Edustuksellisen demokratian kriisiä on selitetty osittain sillä, että kansalaisten osallistuminen on muuttunut. Enää he eivät osallistu kansalaistoimintaan yhdistyksissä tai poliittisissa puolueissa vaan elämäntapansa ja kulutustottumustensa tai sähköisen viestinnän tarjoamien välineiden avulla. (Arola & Sallila 2007, 38 ja 52-53.)

Hollantilainen filosofi Benedictus Spinoza (1632 – 1677) väitti aikoinaan, että jokainen yksilö on luonnostaan aktiivinen ja elämänhaluinen. Jokainen haluaa kehittää itseään, toteuttaa fyysisiä ja henkisiä mahdollisuuksiaan ja siten lisätä elinvoimaansa. Usein tuo pyrkimys ei kuitenkaan onnistu sen vuoksi, että onnettomat olosuhteet pääsevät tukahduttamaan luontaisen aktiivisuuden. ”Kukaan ei laiminlyö elinvoimansa kehittämistä, elleivät hänen luonnolleen ulkoiset ja vastakkaiset syyt voita häntä”. Kun ilmenee passiivisuutta, ahdistuneisuutta ja välinpitämättömyyttä, on etsittävä ihmisten kokemista elämäntilanteista tuollaisia vastakkaisia syitä, jotka jäytävät spontaania elinvoimaa. (Pietarinen 2001, 18.)

Osallistuvaksi kansalaiseksi kasvattaminen perustuu myönteisille kokemuksille yhteisöllisyydestä. Osallistuminen on aina lähtöisin yksilöstä. Ihmisen on tiedettävä velvollisuutensa, ja hänen on haluttava toimia yhteisön hyväksi. Aktiivisuus kumpuaa sisäisestä halusta ja tarpeesta, sillä ihminen tarvitsee syyn aktivoitumiseen. Muutos on siis mielekäs, kun ihminen tunnistaa tarpeen, on motivoitunut kärsimään ”synnytystuskista” ja valmis uhraamaan aikaansa ja voimiaan työnsä ja itsensä kehittämiseen. Muutos vaatii energiaa, ja se saattaa vaatia myös rohkeutta. Nuoret tarvitsevat esimerkkejä ja malleja yhteistyöstä omaksu-

akseen ja oppiakseen osallistumisen tapoja. Toisin sanoen heidän täytyy saada oppia, että ilmaisemalla mielipiteensä ja osallistumalla voi vaikuttaa (Arola & Sallila 2007, 77, 93 - 94, 124.)

Aktiivinen kansalaisuus on laaja käsite. Lähtökohtana voidaan kuitenkin pitää sitä, että se on toimimista yhteiseksi hyväksi, mikä tarkoittaa vastuun ottamista yhteisistä asioista ja osallistumista niiden hoitamiseen. Käytännössä aktiivinen kansalaisuus voi tarkoittaa esimerkiksi ehdokkuutta tai äänestämistä vaaleissa, kunnallisten luottamustoimien hoitamista, ammattiyhdistystoimintaan osallistumista, ympäristöasioiden ajamista, globalisaation vastustamista, lähiökirjaston puolustamista, vapaaehtoistyön tekemistä sekä monenlaisissa yhdistyksissä ja järjestöissä toimimista. Demokraattinen kansalaisuus on aktiivisen kansalaisuuden ilmentymä, jolla korostetaan kansalaisuuden liittymistä yhteiskunnalliseen ja poliittiseen päätöksentekoon. (Arola & Sallila 2007, 11 - 12.)

Monet keskeiset demokraattisen osallistumisen tavat – kuten vaaleissa osallistuminen ja järjestöissä toimiminen – näyttävät vähenevän. Mutta samaan aikaan kansalaiset ovat löytäneet ja keksineet uusia poliittisen osallistumisen muotoja. (Ylikahri 2007, 24.)

Aktiiviseksi kansalaiseksi sosiaalistutaan varmimmin seuraamalla lapsesta asti aktiivisten kansalaisten toimintaa ja osallistumalla siihen. Kysymys on monimutkaisesta yhteiskunnallisesta toiminnasta, jota ei voi omaksua pelkästään koulutuksessa tai oppimateriaaleista lukemalla. Koska kansalaistaitojen opettaminen on tärkeä osa opetussuunnitelmaa, voisi kuvitella, että koulun oppitunneilla opitaisiin runsaasti paitsi aktiiviseen kansalaisuuteen liittyviä tietoja ja taitoja myös innostuttaisiin osallistumaan ja vaikuttamaan. Kuitenkaan aineisto ei paria mainintaa lukuun ottamatta sisällä mitään tähän viittaavaa. Myöhemmätkään opinnot esimerkiksi yliopistossa eivät näytä tekevän opiskelijoista aktiivisia kansalaisia, vaan suurempi vaikutus on ollut erilaisilla koulutusinstituutioiden ulkopuolisilla yhteisöillä, esimerkiksi opiskelijajärjestöillä. (Arola & Sallila 2007, 16 - 17.)

Onnistuneesta järjestöjen ja koulujen yhteistyöstä on jo näyttöä. Hallinnolliset esteet on voitettu, kun ongelmiin on todella haluttu löytää ratkaisuja. Järjestöt

voivat tukea koulun kasvatustyötä tuottamalla opetussuunnitelmaa tukevaa tai laaventavaa oppimateriaalia (Arola & Sallila 2007, 125).

Aktiivisuus herää usein niin, että motivoitunut ihminen rekrytoidaan johonkin – aluksi ehkä vähäiseltä tuntuvaan tehtävään. Osallistuminen johtaa syvemmälle toimintaan ja ennen pitkää myös vastuullisempiin johtotehtäviin. Suomessa on hyvä lainsäädännöllinen pohja kansalaisten osallistumiselle ja vaikuttamiselle. Tästä huolimatta suomalaisten osallistuminen ja vaikuttaminen on muita Pohjoismaita vähäisempää. Syitä tähän on varmasti monia. Yksittäiset kansalaiset ja jopa luottamushenkilöt voivat nykypäivänä kokea, että he eivät voi vaikuttaa riittävästi virkamiesten valmistelemiin asioihin eli omia vaikutusmahdollisuuksia ei tunneta. Aina oman vaikuttamisen tuloksia ei voi nähdä heti ja joskus tuntuu, että omalla vaikuttamistyöllä ei ole suuresta vaivannäöstä huolimatta mitään käytännön vaikutusta. Mitä suurempiin asioihin halutaan vaikuttaa, sitä hitaampaa vaikuttaminen yleensä on. (Ilvonen 2007, 11 ja 19.)

Tunne siitä, että täytyisi tehdä jotain, ei kuitenkaan riitä, mikäli yksilöllä ei ole sellaisia valmiuksia, joita tarvitaan haasteeseen vastaamiseen. Toimintakyky viittaa aktiivisen kansalaisuuden edellyttämiin tietoihin, taitoihin, valmiuksiin, strategioihin ja kokemuksiin. Luottamus ja usko siihen, että omalla toiminnallaan voi muuttaa asioiden tilaa, on myös tärkeää. (Arola & Sallila 2007, 23.)

Vaikuttamista ajateltaessa tai suunniteltaessa, monelle tulee ajatus, että yhteiskunnallinen vaikuttaminen on täysin sama asia kuin politiikan tekeminen tai ns. ”politikointi”. Vaikuttamista pohdittaessa on kuitenkin hyvä muistaa, että politiikka on paljon enemmän kuin pelkkä poliittisten puolueiden toiminta. Se on yhteiskuntamme vallitsevan edustuksellisen demokratiakäsityksen toteutumisen perusedellytys ja sen avulla voimme saada aikaan sääntöjä, jotka auttavat meitä ennakoimaan, miten toiset ihmiset toimivat. (Ilvonen 2007, 15.)

Nuorisobarometrin (2016) mukaan nuorten usko omaiin vaikutusmahdollisuuksiinsa vaikuttaa suhteellisen vahvalta. Tyttöjen ja poikien välillä uskossa vaikutusmahdollisuuksiinsa ei ole eroavaisuuksia, kuten ei myöskään eri-ikäisten nuorten välillä. Usko omaiin vaikuttamisen mahdollisuuksiin on vähäisintä työttömänä olevien nuorten keskuudessa samoin kuin maaseudulla asuvien tyttöjen

kohdalla. Myöskään ulkomaalaistaustaisten nuorten usko asiaan ei eroa valtaväestön uskomuksesta. Nuoret jotka uskovat voivansa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, ovat taipuvaisempia luottamaan enemmän myös toisiin ihmisiin. He myös uskovat oman ikäpolvensa taloudellisen aseman paranemiseen keskimääräistä voimakkaammin. (Myllyniemi 2017, 43.)

3.3 Brändi

Kun ymmärrämme, että brändi on asiakkaan käsitys arvosta, jota yritys hänelle luo, ymmärrämme samalla, että se on yksi parhaista työkaluista asiakkaan ostokynnyksen madaltamiseen, ja myynnin kustannusten karsimiseen. Eri brändimalleja selatessa käy selväksi vain se, että mitään yhtä vakiintunutta ja brändin rakentajien ammattikunnan yhteisesti hyväksymää tapaa kuvata brändiä ja sen osatekijöitä ei ole olemassa. (Uusitalo 2014, 22 ja 29).

Palvelujen markkinoinnissa ja brändin muodostumisessa henkilöstö onkin avainasemassa. Se joutuu lunastamaan työnantajansa asiakkailleen antamat brändilupaukset. Hyvälläkään mainoksella ei pystytä paikkaamaan epäystävälliseksi, ammattitaidottomaksi tai muutoin huonoksi koettua palvelua. Business – to - business-palveluyrityksissä henkilöstön merkitys korostuu vieläkin voimakkaammin. Kokemukset yrityksen brändistä rakentuvat siis pitkälti henkilöstön osaamisen, palvelualltiuden ja –prosessien varaan. Markkinointiviestinnän, myyjien ja tarjousten antaman lupauksen lunastajana on palvelun tuottava henkilöstö. Markkinoinnin kärki on tuotteiden ja palveluiden etujen tunnetuksi tekemistä ja niiden erottamisesta kilpailijoiden vastaavista. Viestinnässä puhutaan omista vahvuuksista. Argumentointi on rationaalista ja me-keskeistä. (von Hertzen 2006, 32, 46 ja 40.)

Mielikuvan ja suhtautumisen taustalla ovat kunkin omat arvot, kiinnostus, saadut tai hankitut tiedot ja mahdolliset kokemukset brändistä. Yritys voi luonnollisesti toiminnallaan ja viestinnällään vaikuttaa siihen, millaisia brändistä annetut tiedot ja kokemukset ovat. Mitä lähempänä yrityksen identiteettiä ja tavoitteita brändikuva on, sitä paremmin se on onnistunut toiminnassaan ja viestinnässään. Mielikuva brändistä muodostuu yhtä lailla ilman omia kokemuksia pelkästään nähdyin ja kuullun perusteella. Brändikuvan synty saa vaikutteita lähipiiriin

eli perheen, sukulaisten, ystävien, tuttavien ja työtovereiden mielipiteistä, mediasta saatujen tietojen, mainonnan tai muutoin havaitun brändiviestinnän välityksellä. Kannattaa muistaa, että viestimättä jättäminen on myös viestintää, jolla on vaikutusta yrityskuvaan. (von Hertzen 2006, 91-92.)

Nando Malmelin ja Jukka Hakala pohtivat asiaa laajasti kirjassaan Yhdessä – viestinnän ja markkinoinnin integraatio. He toteavat muun muassa seuraavaa ”Nykyään brändin käsitteellä tarkoitetaan lähes kaikkea mitä yritys tuottaa, mitä se on ja mitä se tekee. Brändiä käytetään usein myös tarkoittaen kuluttajien mielikuvia ja käsityksiä. Mielikuvayhteiskunnan viestintäkilpailussa menestymisen uskotaan edellyttävän paitsi tuotteiden, myös esimerkiksi henkilöiden, aatteiden, valtioiden tai alakulttuurien käsittämistä brändeiksi.” (von Hertzen 2006, 16.)

Yrityksen tai tuotteen nimi sekä sen visuaalinen tunnus ovat keskeiset brändielementit. Viestinnässä on onnistuttu, jos sekä nimi että logo osataan yhdistää yritykseen tai tuotteeseen tavalla ja tulkinnalla, joka on lähellä tavoiteltua mielikuvaa. (von Hertzen 2006, 98.). Petri Uusitalo sanoo kirjassaan Brändi & Business, että pinnallisempi tapa ajatella brändiä on samaistaa se yrityksen logoon. Näin ajattelevat ihmiset edustavat hänen mukaansa historiallisessa näkökulmassa sikäli ortodoksista koulukuntaa, että englannin kielen sana brand on alun perin tarkoittanut karjan merkitsemiseen käytettyä polttorautaa. Karjan brändämisellä on kuitenkin eri tavoite kuin yrityksen brändin rakentamisella nykyisessä kilpailuympäristössä. Karjan kohdalla riittää omaisuuden merkitseminen, yrityksen kohdalla tavoitteena on erilaistuminen kilpailijoista. (Uusitalo 2014, 24.)

3.4 Nuorten käyttäytymisen muutos

Nuorten mielestä yksi erityisen intressin kohde on asiat, joita pidetään toivottavina, muttei niinkään todennäköisinä. Kuilu on erityisen suuri turvallisuuteen, ympäristön tilaan ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Eriarvoisuuden vähenemistä toivoivat erityisesti tytöt ja vanhemmat nuorisobarometriin (2016) vastaajat. Tytöt sekä toivovat kulttuurisen moninaisuuden lisääntymistä että arvioivat sen selvästi poikia todennäköisemmäksi. Itse asiassa selvitetystä

kehityskuluista suuri osa on erityisesti tyttöjen toiveissa, ja erityisen suuria sukupuolten väliset erot ovat suhteessa henkisten arvojen merkityksen kasvuun. Poikien arvoissa korostuvat tyttöjä enemmän vain toive elintason noususta ja teknologian roolin vahvistumisesta. Yleisesti ottaen sukupuolten näkemuserot ovat suurempia asioiden toivottavuuden kuin todennäköisyyden arvioinnissa. Nuorilla on useita mahdollisia syitä epäillä hyvinvointivaltion kestävyyttä. Osa syistä liittyy rahoituspohjaan, talouskasvun hidastuminen, ympäristöressurssien rajallisuus, sosiodemografinen kehitys kohti työtätekevien ikäluokkien pienenemisestä. Osa liittyy yhteiskunnan tulonjaon muutoksiin ja sitä kautta järjestelmän legitimeettiin. Hyvinvointivaltion kannalta erityisen huolestuttavaa on toimentulostaan eniten huolta kantavien heikko usko hyvinvointivaltion tulevaisuuteen: he eivät todennäköisesti koe, että hyvinvointivaltio pystyisi turvaamaan heidän toimeentulonsa tilanteissa, joissa rahat eivät riitä elämiseen. Ikäryhmittäisissä eroissa ei sinänsä ole mitään yllättävää, sillä Nuorisobarometreissä on yli kahden vuosikymmenen ajan havainnoitu alle kolmekymppisten ikäryhmien arvojen ja asenteiden eroja. Eri ikävaiheissa tapahtuvan arvojen muuttumisen voi tulkita tapahtuvan merkiksi eräänlaisesta kypsymisestä ja perspektiivin laajenemisesta. (Myllyniemi 2017, 19 - 20.)

Nuorten käyttäytyminen on muuttunut viime vuosikymmenten aikana ja tämä on näkynyt myös Ammattiliitto Prossa. Nuoria jäseniä on entistä hankalampi saada järjestäytymään ammattiliittoon, vaikka he ottavat aktiivisesti kantaa moniin yhteiskunnallisiin sekä työpaikkojensa asioihin. Nuoriso ei halua sitoa itseään mihinkään vanhanaikaisena kokemaansa instanssiin, vaan haluavat ottaa kantaa asioihin erilaisissa sosiaalisen median kanavissa, kirjoittamalla ja seuraamalla blogeja/vlogeja, joissa he käyvät aktiivisesti keskusteluja asioiden tiimoilta.

3.5 Vapaaehtoistoiminta

Järjestöissä ja varsinkin yhdistystasolla tehtävä työ perustuu pitkälti vapaaehtoistoimintaan, jonka kautta järjestön sisäinen yhteisöllisyys ja oma järjestöidentiteetti syntyvät. Vapaaehtoistyö on varsinkin monen pienen yhdistyksen ainoa mahdollisuus toimia. Tekemällä vapaaehtoistyötä yhdistyksissä vaikutat samalla niiden ajamiin asioihin. Paikallisyhdistyksen merkittävimpiä voimavaroja ovat mahdollisimman laaja jäsenkunta ja vapaaehtoistyötä tekevät aktiivit. Jäsen-

määrä antaa yhdistyksen mielipiteelle painoarvoa kunnallisessa päätöksenteossa ja helpottaa verkostomaista vaikuttamistyötä. Yhdistyksen vapaaehtoistyöntekijät puolestaan tuovat toimintaa näkyväksi ja konkreettiseksi esimerkiksi erilaisten tempausten, tapahtumien tai vaikkapa ystäväpalvelun muodossa. On tärkeää, että yhdistys tiedottaa toiminnastaan ulospäin ja houkuttelee näin uusia jäseniä ja vapaaehtoisia työntekijöitä mukaan toimintaan. (Ilvonen 2007, 23 ja 43.)

Suomessa vapaaehtoistoiminnan periaatteisiin on kirjattu kuuluviksi muiden muassa vastavuoroisuus, yhteinen ilo, tasa-arvoisuus, vapaaehtoisuus, palkattomuus, ei-ammattimaisuus sekä luottamuksellisuus. Vapaaehtoistoimija nähdään yhteistyökumppanina, jonka tulee olla vaitiolovelvollinen, puolueeton ja vastuuntuntoinen sekä saada toimintaansa tukea ja rohkaisua. Myös jokaisen yksilön autonomisuuden toteutuminen kuuluu luonnollisesti vapaaehtoistoiminnan periaatteisiin. Suomalaisten mielikuvat vapaaehtoistoiminnasta ovat kokonaisuudessaan vapaaehtoissektorin kannalta positiivisia. Sanasta vapaaehtoistoiminta tulee useammille spontaanisti mieleen jokin kohde tai järjestö. Lisäksi useat suomalaiset yhdistävät vapaaehtoisuuden auttamiseen, hyväntekeväisyyteen sekä hyväksi koettuun asiaan. (Yeung 2002, 11 ja 17.)

Monenlaisissa tutkimuksissa on pyritty selvittämään, mitkä asiat motivoivat ihmistä tekemään vapaaehtoistyötä. Yksi tärkeimmistä on auttamisenhalu. Mitä sitten auttamisenhalu tarkoittaa erilaisille ihmisille ja erilaisissa yhteyksissä? Kaikki vapaaehtoistyö ei ole luonteeltaan auttamista. Muita yleisiä motiiveja on tutkimusten mukaan halu oppia uusia asioita, kansalaisvelvoitteen täyttäminen ja vapaaehtoistyön kuuluminen omaan elämäntapaan, sosiaaliset suhteet, samanhenkiset ihmiset, vapaaehtoisten yhteisö sekä merkitykselliset tavoitteet. (Kuuluvainen 2015, 46.)

Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden kannalta kriittinen kulmakivi löytyy luonnollisesti juuri nuoremman sukupolven asenteista. Nuoret osallistuvat vapaaehtoistoimintaan eri maissa hyvin vaihtelevasti. Eri maiden välisiä vertailuja on tarkasteltava kuitenkin kriittisesti, koska maissa on erilaiset kielet ja kulttuurit lisäksi tilastojen kokoamisperusteet poikkeavat toisistaan. Tilastoluvut piirtävät muutenkin pelkästään karkeaa kuvaa; sisällöllisesti vapaaehtoisuudessa on kyse

monitahoisemmasta ja syvemmästä ilmiöstä. Niin nuorten itsensä kuin koko yhteiskunnan hyvinvoinnin näkökulmasta vapaaehtoistoiminta on keskeistä erityisesti kansalaisten osallisuuden, aktiivisuuden ja sosiaalisten verkostojen ylläpidolle. (Nylund ja Yeung 2005, 168.)

Vapaaehtoistyön johtajan työ on ennen kaikkea ihmisiin vaikuttamista ja inspirointia. Siihen ei välttämättä liity isojen päätösten ja linjausten tekemistä. Vapaaehtoistyön johtamista määrittää vapaaehtoistyön luonne: siitä ei makseta palkkaa ja aineelliset kannustimet ovat yleisesti ottaen vaatimattomia. Vapaaehtoistyö on ainakin lähtökohtaisesti avointa kaikille, jolloin rekrytointiprosessit ovat erityyppisiä kuin työsuhteisten työntekijöiden rekrytointi. Vapaaehtoistyön johtamisen kannalta on olennaista tuntee yhdistyksen organisaatiokulttuuri ja ymmärtää, miksi vapaaehtoiset ovat tulleet toimintaan mukaan. Tämä auttaa tärkeän ryhmäidentiteetin luomisessa ja vapaaehtoistyön suunnittelussa. On olemassa yksi varsin tärkeä kategoria, jonka puitteissa vapaaehtoistyötä johdetaan yhdistyksissä, nimittäin kollektiivinen johtaminen. Silloin johtamistehtäviä hoidetaan ryhmänä ja eri ihmiset omaksuvat erilaisia johtajanrooleja. Tämä johtamisen tapa on tyypillinen varsinkin yhdistyksille, joissa on matala hierarkia. (Kuuluvainen 2015, 9 ja 14.)

3.6 Verkostoituminen

Yhteistyö ja verkostoituminen ovat paikallisyhdistysten tärkeimpiä vaikuttamistyön välineitä. Pienellä yhdistyksellä on harvoin riittävästi taloudellisia- tai henkilöresursseja, jotta se pystyy ajamaan yksin tehokkaasti asioita eteenpäin. Etsimällä kumppaneita muista samoja asioita ajavista yhdistyksistä saadaan toimintaan uusia ideoita sekä lisää vapaaehtoisia tekijöitä. Verkostoituminen ja yhteistyön tekeminen auttavat myös vaikuttamistyön kannalta tärkeiden tietojen saamisessa. Mitä laajemmin yhdistys ja sen toimijat paikkakunnalla tunnetaan, sitä helpommin yhdistyksen toimintaan liittyvistä asioista tiedotetaan yhdistykselle sekä pyydetään lausuntoja ja kannanottoja. Yhteistyön kautta yhdistykset voivat myös painottaa ajamansa asian merkitystä. (Ilvonen 2007, 42.)

Ihmissuhdeverkostojen luominen ja ylläpitäminen on prosessi, jossa ihmiset vaihtavat ideoita, viiheitä, tukea, kannustusta, ehdotuksia, neuvoja tai muita sel-

laisia aineettomia tai aineellisia hyödykkeitä ja asioita, jotka tukevat sekä heidän ammatillista että henkilökohtaista elämäänsä. Olennaista verkostoille on luottamus ja ihmissuhteiden vastavuoroisuus. Verkostosuhteet edellyttävät luottamusta siinä toimivien kesken. Verkostoituminen edellyttää myös johtamiselta uudenlaista otetta: verkostojohtamista. Johto joutuu entistä enemmän luottamaan ihmisten kykyyn ja tahtoon hoitaa tehtävänsä pyörteisessä ja monimutkaistuvassa toimintaympäristössä. Samalla ihmisten välinen riippuvuus kasvaa. (Silvennoinen 2008, 7 - 9.)

Verkostot ovat paikallisia, ainutkertaisia ja olosuhteista riippuvaisia. Nykyajalle on ominaista, että rajat eivät enää määritä verkostoa. Sitä määrittävät pikemminkin yhteyksien solmimisen tavat ja koordinaation muodot. Samalla kun pois-sulkeminen hiipui yhtenäisyyden tuottajana, myös rajat menettivät merkitystään: esimerkiksi politiikkaa määrittävät nykyään enemmän teemat ja aiheet kuin tarkat sektorirajat. Verkosto ei määrittele rakennettaan ja rajojaan ennakolta kuten hierarkia. Päinvastoin, ”verkostot ovat avoimia rakenteita, jotka pystyvät laajenemaan rajattomasti, integroiden uusia solmuja, mikäli nämä kykenevät kommunikoimaan verkostossa eli jos niillä on samat kommunikaatiokoodit”. (Eriksson 2009, 43 ja 91.)

Virallisuonteisiksi ja muodollisiksi verkostoiksi voidaan sanoa esimerkiksi yhtiöiden hallituksia ja valtion toimielimiä, kuten eduskuntaa valiokuntineen ja kunnallisia toimielimiä. Sama koskee esimerkiksi rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä. Niiden toimintaa säädellään erilaisin säännöksin ja päätöksin. Virallisuonteisille verkostoille on ominaista niiden suhteellinen pysyvyys ja verkoston toiminnan säännönmukaisuus. Verkostossa on suhteellisen vakiintuneet yhteistyö- ja tiedonvälityskanavat ja toimintatavat. Tällainen verkosto vaikuttaa sekä sen jäsenten toimintaan että erityisesti sen ulkopuolisten toimintaan ja olosuhteisiin. Se on vahvimmillaan niissä tilanteissa, joissa käsitellään ennalta arvattavissa olevia ongelmatilanteita ja hoidetaan suhteellisen samanlaisina toistuvia tilanteita. Verkostoissa toimimisen ideana on, että sen jäsenet saavat jotakin lisäarvoa verkoston jäsenyydestä. Lisäarvo tai hyöty voi olla esimerkiksi mahdollisuus saada tietoa, vihjeitä, tukea, hyvää seuraa, oppimiskokemuksia tai luotettavaa

kumppanuutta. Lisäarvon saamiseksi ihmisten on voitava kokea suhde henkisesti rakentavaksi ja yhteistyöhön kannustavaksi. (Silvennoinen 2008, 10 ja 19.)

Vapaaehtoistyössäkin syntyy tällaisia virallisia verkostoja, mikäli toiminnassa täytyy noudattaa tiettyä lainsäädäntöä tai sen toiminta pohjautuu virallisempaan instanssiin. Ammattiliittojen alaisissa yhdistyksissä toimimisen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että täytyy noudattaa sen liiton sekä järjestön, johon yhdistys kuuluu, sääntöjä. Lisäksi täytyy noudattaa esimerkiksi kirjanpidon, matkakorvausten ja päivärahojen maksun kautta verottajan asettamia säännöksiä ja lakeja. Ammattiliittojen jäsenet kuuluvat myös työttömyyskassoihin joiden kautta tulee lisäksi säädökset joita Finanssivalvontavirasto on asettanut ja valvoo tarkasti.

Epäviralliset verkostot sen sijaan toimivat monin tavoin epämuodollisesti. Tällainen verkosto voi syntyä esimerkiksi siten, että joukko ihmisiä kokoontuu keskustelemaan valitsemastaan kirjasta. Harrastuspiirit ovat tällaisia verkostoja. Epävirallinen verkosto muodostuu myös minkä tahansa yhteisen intressin perusteella toisiinsa yhteyttä pitävien ihmisten välille. Epäviralliset verkostot tarjoavat virallisiin verkostoihin verrattuna monia etuja. Tällaisten verkostojen avulla ihmiset saavat käyttöönsä sellaista tietoa, ajatuksia, vihjeitä, huhuja ja muuta hyödyllistä, jonka saaminen olisi virallista tietä vaikeaa tai jopa mahdotonta. Virallinen verkostohan helposti suodattaa itselleen epäedullista tietoa ja välittää eteenpäin vain sille suotuista tietoa. Tämä korostuu tilanteissa, jotka ovat odottamattomia ja joihin sisältyy paljon epävarmuutta. Kun virallisissa verkostoissa vielä pohditaan erilaisia toimintamahdollisuuksia, epävirallisissa verkostoissa syntyy uusia ja toisistaan poikkeavia toimintamalleja. Verkoston avulla ihmiset voivat vaikuttaa moniin sellaisiin ihmisiin, joiden toimintaan heillä ei ole virallisesti suoraa vaikuttamismahdollisuutta. Epäviralliset verkostot lähentävät ihmisiä toisiinsa. Ne luovat keskinäisiä riippuvuussuhteita ja voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä samaistumismahdollisuuksien avulla. (Silvennoinen 2008, 11 - 12.)

Epävirallisia verkostoja ammattiyhdistystoiminnassa on valtavasti eri toimijoiden välillä, esimerkiksi otettakoon vaikka luottamusmiesringit, jotka voivat olla yrityksestä ja toimialasta riippumattomia tai sitten ne toimivat saman työnantajan palveluksessa olevien luottamusmiesten, jotka toimivat eri paikkakunnilla tai

osastoilla, välillä. He saavat toisistaan tukea ja neuvoja erilaisissa tilanteissa esimerkiksi miten toimitaan jos omaa edustamaansa jäsenistöä uhkaa yt-neuvottelut tai on uhka mahdollisesta lakosta tai ulosmarssista. Verkostoja on myös yhdistyksien hallituksen toimijoiden kesken oman yhdistyksen sisällä, esimerkiksi tiettyä projektia varten koottu joukko jossa ei tarvitse koko hallituksen olla mukana. Lisäksi esimerkiksi puheenjohtajat, edunvalvontavastaavat ja taloudenhoitajat ovat verkostoituneet kollegoittensa kanssa lähiyhdistyksien vastaavien ihmisten kanssa. Näissä verkostoissa vaihdetaan ideoita ja kysytään neuvoja sekä mahdollisesti järjestetään yhteistä toimintaa muutamien yhdistysten jäsenille, jolloin saadaan kustannuksia pienennettyä ja varmuudella saadaan suurempi joukko koolle, jottei tilaisuutta tarvitse perua.

4 Tutkimuksen vaiheet

4.1 Kyselylomake

Strategian lähtökohtana on tiettyjen ilmiöiden, ominaisuuksien tai tapahtumien yleisyyden, esiintymisen, vuorovaikutuksen tai jakautumisen selvittäminen. Tutkimuksen tulokset pyritään yleistämään otoksesta koko perusjoukkoon. Survey-tutkimus sisältää tutkimusstrategiana runsaasti erilaisia ongelmanasettelun mahdollisuuksia ja tutkimusta voidaan toteuttaa erilaisten analyysimenetelmien avulla. Survey-tutkimuksen lähtökohdat ovat määrällisessä tutkimuksessa. Käytetyistä kysely- ja haastattelumenetelmistä riippuen kyselyaineistoja voidaan kuitenkin analysoida joko laadullisesti tai määrällisesti. (Koppa.jyu.fi).

Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake. Kvantitatiivisen tutkimuksen ryhmään kuuluu myös muita tutkimusmenetelmiä, joissa tarkastellaan ja lasketaan erilaisia tunnuslukuja (Kananen 2011, 12).

Valitsin Webropol- kyselyn, koska resurssipulan takia en olisi ehtinyt haastattelemaan ympäri Suomea asuvia jäseniä nopealla aikavälillä saadakseni tarpeeksi kattavan otannan perusjoukosta. Survey-tutkimus perustuu kyselyihin ja haastatteluihin. Sille on tyypillistä, että valitaan jotakin perusjoukkoa edustava otos, johon kuuluvilta henkilöiltä kerätään tiedot. Kohdejoukolle pyritään esittämään samat kysymykset samalla tavalla, jotta tiedot saataisiin standardoituun

muotoon (Hirsjärvi & Hurme 2000, 58). Kyselyn kysymykset tein tästä syystä kaikille vastaanottajille samanmuotoisina ja helposti vastattavissa olevassa muodossa. Mietin kyselylomakkeen ulkoasua ja kysymysten lukumäärää tarkasti, koska nämä asiat vaikuttavat vastausaktiivisuuteen oleellisesti. Myös kysymysten sanamuotoa mietin huolella, koettaen asettua vastaajan asemaan. Lisäksi testasin lomakkeen myös tuttavillani, näin halusin varmistua, ettei vastaamisessa synny väärinymmärryksen mahdollisuutta.

Jyväskylän yliopiston graduryhmän Leena Hiltunen kirjoittaa kyselyn eduista ja haitoista seuraavaa:

- laaja tutkimusaineisto käytettävissä
- tehokkuus – säästää aikaa ja vaivaa
- huolellisesti suunnitellun kyselyn aineisto helposti analysoitavissa
- tilastolliset analysointitavat ja raportointimuodot helpottavat, mutta tulosten tulkinta voi olla vaikeaa
- tutkija ei vaikuta olemuksellaan tai läsnäolollaan vastauksiin
- mahdollisuus esittää runsaasti kysymyksiä, etenkin jos vastausvaihtoehdot valmiina
- ongelmana vastaajien suhtautuminen kyselyyn; kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat – vastaavatko he huolellisesti ja rehellisesti
- vastausvaihtoehtojen onnistunut valinta epävarmaa – väärinymmärtämistä ei voi kontrolloida
- miten hyvin vastaajat tuntevat asiayhteyden
- hyvän kyselylomakkeen laatiminen vie aikaa
- vastaamattomuus voi nousta korkeaksi; uusintakyselyn laatiminen vie aikaa
- laadi kysely siten, että väärinvastaamisen mahdollisuus minimoituu; esim. kun pyydät valitsemaan yhden tärkeimmän vaihtoehdon estä useamman vaihtoehdon valintamahdollisuus

Survey-tutkimus soveltuu hyvin sellaisten tietojen keräämiseen joilla kuvataan isompaa perusjoukkoa. Tällä tutkimustavalla saadaan helposti tutkittua myös ihmisten asenteita, joita muilla tutkimustavoilla olisi hankalampaa saada selville.

Kuitenkin täytyy muistaa, että tällä tutkimustavalla tarjotaan vain arvioita koko perusjoukosta eivätkä tulokset ole tarkkoja mittauksia. Survey-tutkimus ei sovelu tutkimukseen, jossa esimerkiksi historiallisten ilmiöiden ja tapahtumien muutoksia yritetään ymmärtää. Huonona puolena on myös vastaajien mahdollisuus antaa tahallisesti virheellisiä vastauksia tai heillä ei ole riittävän hyvää tuntemusta asioihin joita kysely koskettaa, jolloin tutkimuksen lopputulos vääristyy. (Glasow 2005.)

Tämän vaiheen tein määrällisen tutkimusotteen mukaisesti, koska tutkimukseni edellyttää asian hyvää tuntemista sekä sen asian tiedostamista mitkä syyt vaikuttavat tähän tutkimusongelmaan. Jorma Kanasen kirjoittaman oppikirjan mukaan kvantitatiivinen tutkimus edellyttää ilmiön tuntemista eli sitä, mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön. Tekijöiden tunteminen on määrällisen tutkimuksen edellytys, sillä jos ei tiedetä, mitä mitataan, on mittaaminen mahdotonta. Kyselylomakkeeseen saattoi vastata myös avoimina vastauksina joihinkin kysymyksiin. Näissä kysymyksissä haluttiin saada vastaajien omia toiveita esille. Valtaosa kysymyksistä oli kuitenkin strukturoituja kysymyksiä, joissa oli annettu muutamia vastausvaihtoehtoja, joista vastaajat voivat valita yhden tai useamman vastauksen, joka oli lähinnä omaa mielipidettä. Muotoilin kysymykset niin, että vastaavaa kysymyslistaa voi käyttää mikä tahansa ammattiliitto hyödykseen halutessaan selvittää oman liittonsa nuorten aktiivisuuden tasoa. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää jäsenten perustietojen lisäksi, heidän nykyinen osallistumistasonsa yhdistyksen hallituksen toimintaan sekä yhdistyksen järjestämiin tapahtumiin. Lisäksi pyrin selvittämään heidän halukkuuttaan osallistua näihin tulevaisuudessa. Näillä vastauksilla Ammattiliitto Pron yhdistykset voivat kehittää toimintaansa niin, että nuoret otettaisiin paremmin huomioon.

4.2 Kohderyhmä

Määrällisellä tutkimuksella tavoitellaan yleistettävyyttä eli tarkoituksena on pienen, tarkkaan valitun ryhmän eli otannan kautta saada selville mitä koko perusjoukko on mieltä tutkittavasta asiasta. Järjestelmällisellä otannalla on helppoa ja yksinkertaista selvittää suuremmasta joukosta tietoa, kunhan muistaa että kaikki suuremman joukon elementit on tunnettava ja vasta sen perusteella määritellään näytteen ottoväli tai koko. (Visser, Krosnick & Lavrakas , 231.)

Kyselytutkimukseni vastaajiksi valikoitui henkilöt sattumanvaraisesti liiton jäsenrekisteristä henkilökunnan avustamana. Valinnassa huomioitiin yhdistyksien alueellisuus ja sukupuolijakauma. Ensimmäiseksi tarkasteltiin kuinka paljon alueen yhdistyksissä oli yhteensä alle 35 -vuotiaita jäseniä. Sen jälkeen tarkasteltiin kuinka moni näistä oli nainen/mies. Otannan suuruus kokonaisjäsenmäärästä oli 1 %, esimerkiksi mikäli alueen yhdistyksissä oli yhteensä 1236 nuorta jäsentä, joista naisia 530 ja miehiä 706 lähetin viidelle naiselle ja seitsemälle miehelle Webropol- kysymyslomakkeen lokakuun puolen välin jälkeen. Ammattiliitto Prolla kokonaispopulaatioon kuuluu nuoria, alle 35 -vuotiaita jäseniä 14553 henkilöä, joten kysely lähti 146 henkilön otannalle.

Ositetussa otannassa alkioit voidaan ryhmitellä osajoukkoihin jonkin ominaisuuden mukaan. Jäsenet voidaan jakaa esimerkiksi alueen mukaan kolmeen ryhmään eli strataan. Jokaisesta stratasta poimitaan otos satunnaisotantaa käyttäen. Osittelulla taataan erityyppisten ryhmien edustavuus otoksessa. Otoksen jakamista ositteisiin kutsutaan otoksen kiintiöinniksi, koska käytetään myös nimitystä kiintiöotanta. (Kananen 2011, 71).

Vastausaika kyselyyn oli yhteensä 10 päivää. Lähetin viikko ensimmäisen postituksen jälkeen vastaajille (146 henkilöä) muistutusviestin kertaalleen. Kysely on toteutettu niin, etteivät yksittäisten vastaajien henkilöllisyys eikä vastaukset tulleet esille tutkijalle missään vaiheessa.

4.3 Kyselyn vastaukset

Kyselytutkimukseeni vastasi 18/146 jäsentä, joten vastausprosentti oli 12,3 % Kyselytutkimuksen oli lisäksi avannut 8 henkilöä vastauksia tallentamatta.

Kaikkia otoksen alkioita ei tavoiteta tai he eivät suostu vastaamaan. Tavoittamattomien osalta mittaukset jäävät tekemättä ja tuloksen virhemahdollisuudet kasvavat. Tavoittamattomuuden ongelma liittyy virheellisiin tai puutteellisiin osoitetietoihin. Kohdehenkilöä ei ehkä tavoiteta tai hänellä ei yksinkertaisesti ole ilmiöön liittyvää tietoa tai hän ei halua tietoaan antaa. Kato on erittäin suuri ongelma posti- ja webbikyselyissä. (Kananen 2011, 72).

Kyselyn perustiedoista kävi ilmi, että vastaajista miehiä oli 9 ja naisia 8 (yksi henkilö ei halunnut kertoa sukupuoltaan). Keski-ikä oli 29,61 vuotta ja iän medi-
aani oli 30 vuotta jakautuen 26 – 34 vuoden välille. Vastaajista yksi oli opiskeli-
ja, 16 oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja yksi määräaikaisessa
työsuhteessa. Jäsenyyden kesto oli 9 vastaajalla 1 – 5 vuotta saman verran oli
vastausryhmässä 6 – 10 vuotta. Kysyttäessä jäsenen toimintasektoria teollisuu-
den puolelta löytyi 10 ja ICT –sektorilta 4 jäsentä, mutta 4 vastaajaa ei tiennyt
mihin sektoriin kuului. Vastaosa vastaajista (10) ei myöskään osannut kertoa,
onko hänen yhdistyksensä kokooma-, työpaikka- vaiko alakohtainen yhdistys.
Kokoomayhdistykseen kuului 3, työpaikkayhdistykseen 2 ja alakohtaiseen yh-
distykseen kuului vastaajista 3. Asuinpaikkajako meni seuraavasti: Etelä-
Suomesta 7, Itä-Suomesta 4, Keski-Suomesta 2, Länsi-Suomesta 3 ja Pohjois-
Suomesta 2 vastaajaa.

Seuraavat kysymykset käsittelivät vastaajien mielipidettä yhdistyksen hallitus-
toiminnasta. Näistä ensimmäisessä selvitettiin vastaajilta kuinka aktiivisesti he
osallistuvat yhdistyksensä toimintaan ja tapahtumiin nykyään (asteikko: en osal-
listu lainkaan 1 – 5 osallistun usein).

	1	2	3	4	5	Yhteensä
En osallistu lainkaan	8	6	0	1	3	18
Osallistun usein	44,44%	33,33%	0%	5,56%	16,67%	100%

Taulukko 2 Osallistumisaktiivisuus yhdistyksen toimintaan

Vastaajista kahdeksan tunnusti, ettei osallistunut koskaan tapahtumiin, kuusi
taas osallistui harvoin ja vain kolme osallistui usein. Arvosanojen keskiarvo oli
2,17. Vastaajista 4 kuului yhdistyksensä hallitukseen, kun taas 14 ei kuulunut.
Näistä 14 vastaajasta 9 ei ole kiinnostunut hallitustyöstä ollenkaan, neljällä tä-
mä kuulumattomuus johtuu aikapulasta ja yksi olisi kiinnostunut, mutta kukaan
ei ole pyytänyt mukaan.

	n	Prosentti
Perhesyyt	0	0%
Pitkät välimatkat	0	0%
Muut harrastukset	0	0%
Aikapula	4	28,57%
Hallitustoiminta ei kiinnosta	9	64,29%
En uskalla lähteä mukaan	0	0%
Kukaan ei ole pyytänyt mukaan	1	7,14%
En koe toimintaa vaikutusvaltaiseksi	0	0%

Taulukko 3 Hallitukseen kuulumattomuuden syyt

Tarkennettaessa mielipidettä mikäli hallitustyöskentely hoidettaisiin sähköisiä työvälineitä käyttäen (esim. Skype) kahdeksan ei silti olisi kiinnostunut hallitustyöskentelystä, mutta kolme antoi vastausvaihtoehdon 4. Kysyttäessä millä ehdoin he harkitsisivat osallistumista hallitustyöhön, oli lähes kaikilla vastaajilla riittävän suuret palkkiot vastuun määrään nähden. Vastaajista 12 tietää millä tavoin he tavoittavat yhdistyksensä toimihenkilöt tarvittaessa ja vain 2 ilmoitti, ettei ole tästä tietoa. Näistä vastaajista kaksi tiesi miten tulisi toimia, mikäli innostuisi hallitustyöstä ja 12 ilmoitti, ettei asiasta ole tietoa.

Kysyttäessä vastaajan tyytyväisyydestä oman yhdistyksensä toimintaan, asteikolla: erittäin tyytymätön 1 – 10 erittäin tyytyväinen, saatiin keskiarvoksi 6.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani	
Erittäin tyyty-	0	0	3	1	5	1	2	5	0	1	Erittäin tyyty-	18	6	5,5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		Yh- teensä	Kes- kiarvo	Medi- aani
mätön	0	0	16,67	5,55	27,78	5,55	11,11	27,78	0	5,56	väinen			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				

Taulukko 4 Tyytyväisyys yhdistyksen toimintaan

Vastaajista kuusi henkilöä kertoi osallistuvansa vain harvoin yhdistyksen koulutuksiin ja valtaosa eli 10 vastaajaa kertoi, etteivät osallistu näihin lainkaan. Syyksi tähän osallistumattomuuteen he ilmoittivat, että ei ole löytynyt mitään kiinnostavaa aihetta tai he eivät tiedä milloin mitään koulutusta on tarjolla. Joidenkin vastaajien yhdistys ei järjestä mitään koulutuksia.

	n	Prosentti
Osallistun usein (yli 75 % järjestetyistä)	0	0%
Osallistun silloin tällöin (25-75 % järjestetyistä)	2	11,11%
Osallistun harvoin (alle 25 % järjestetyistä)	6	33,33%
En osallistu koskaan, miksi?	10	55,56%

Taulukko 5 Yhdistyksen koulutuksiin osallistumisaktiivisuus

Kyselyssä kysyin myös minkälaiset omaan työhön tai jäsenyyteen liittyvät koulutukset kiinnostaisivat vastaajia ja vastauksia sain 30 (pyysin 1-3 ehdotusta). Monet toivoivat ammattia pätevoittävää, työehtosopimustietoa parantavaa, työhyvinvointia lisäävää, työssä jaksamiseen, omien oikeuksien tuntemiseen työpaikalla, tietoa paikallisista jäseneduista, ICT taitojen kartuttamista ja yrittäjyyteen tähtäävää koulutusta. Ammattiliitto Pro on järjestänyt erilaisia webinaari-koulutuksia joihin osallistuminen on jäsenille täysin ilmasta ja osallistuminen on mahdollista kotikoneelta käsin. Silti näihin webinaareihin ei vastaajista ollut osallistunut kuin 3 vastaajaa eli 16.7% vastaajista.

Yhtä huolestuttavalta näytti osallistumisaktiivisuus myös vapaa-ajan tapahtumien kohdalla. Tässä kohdassa osallistumattomuuden syiksi kerrottiin, ettei yhdistyksen tapahtumille ole ollut tarvetta, aikapula tai ei ole vain tullut ilmoittau-

duttua mukaan. Pyysin vastaajilta myös 1 – 3 ehdotusta vapaa-ajantapahtumista joilla vastaaja osallistuisi paremmin yhdistyksen toimintaan. Näitä ehdotuksia sain 29 kappaletta. Vastaajat toivoisivat yhdistyksen järjestävän liikunnallisia tapahtumia esimerkiksi seinäkiipeilyä, kartingia, paintballia ja talvipäivät. Lisäksi toivottiin perinteisiä risteilyitä, nuorisotapahtumia ja tilaisuuksia joihin liittyisi vain oman toimialan jäseniä (jotta pystyisi saamaan ammatillista tukea), leffa- ja teatteri-iltoja sekä koko perheen tapahtumia.

	n	Prosentti
Osallistun Usein (yli 75 % järjestetyistä)	0	0%
Osallistun silloin tällöin (25-75 % järjestetyistä)	2	11,11%
Osallistun harvoin (alle 25 % järjestetyistä)	9	50%
En osallistu koskaan, miksi	7	38,89%

Taulukko 6 Yhdistyksen vapaa-ajantapahtumien osallistumisaktiivisuus

Kysyttäessä jäseniltä saavatko he vastinetta jäsenmaksuilleen oli valtaosan vastauksena (asteikolla 1 en saa – 5 kyllä saan) keskiarvoa tai sen alle oleva tyytyväisyys alla olevan taulukon mukaan.

	1	2	3	4	5	Yhteensä
En saa	0	7	6	3	2	18
	0%	38,89%	33,33%	16,67%	11,11%	
Kyllä saan						

Taulukko 7 Mieliä jäsenmaksusta saadusta vastineesta

Vastaajat osallistuisivat mieluiten tapahtumiin jotka järjestettäisiin arki-iltaisain tai sunnuntaipäivisin (molemmissa vastausprosentti oli 33.3 %). Vastaosa vastaajista (15 vastaajaa) osallistuisi tilaisuuteen jonkun toisen kanssa, joko toisen Prolaisen jäsenen tai ystävän kanssa. Ylivoimaisesti suosituin tapahtuma- ja

koulutuskutsujen vastaanottamistapa on sähköposti (89 %), mutta myös tekstiviesti (17 %), WhatsApp (11 %) ja Facebook (6%) saivat kannatusta.

	n	Prosentti
Yksin	3	16,67%
Toisen Prolaisen jäsenen kanssa	8	44,44%
Prohon kuulumattoman läheiseni/ystäväni kanssa	7	38,89%

Taulukko 8 Kenen kanssa osallistuttaisiin tapahtumiin

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään määriä, riippuvuuksia ja syyseurauksia. Tilastollisessa päättelyssä lähdetään siitä, että saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa, josta havaintoyksiköt on poimittu. Saatujen tulosten tilastolliset jakaumat toistuvat ja vastaavat perusjoukon jakaumia. Tutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä, jotka molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa lyhyesti sitä, että mitataan ja tutkitaan oikeita asioita tutkimusongelman kannalta ja reliabiliteetti tarkoittaa saatujen tulosten pysyvyyttä, eli toistettaessa tutkimus saadaan samat tulokset. Validiteetti varmistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja mittaamalla oikeita asioita. (Kananen 2011, 119, 121).

5 Tutkimuksen tulokset

Webropol kyselyn vastauksia ristiin ajaessani keskityin tutkimaan eroavaisuuksia vastauksissa asuinpaikan, jäsenyyden keston sekä jäsenen mielipidettä saako hän riittävästi vastinetta maksamalleen jäsenmaksulla.

Kysyin lisäksi lomakkeellani mitkä ovat vastaajien mielestä tärkeimpiä asioita ammattiyhdistystoiminnassa. Vastauksista oli nähtävissä, että tärkeimpinä antamistani vaihtoehtoista olivat työehtosopimukset, jäsenedut ja työlainsäädäntö (vaihtoehtoista sai valita useamman vaihtoehdon). Heitä ei kiinnostanut lainkaan kansainvälinen avustustoiminta, vaikka se on nykyään kaikilla ammattiliitoilla osa toimintaa.

	n	Prosentti
Samapalkkaisuus	8	44,44%
Tasa-arvo asiat	8	44,44%
Työlainsäädäntö	13	72,22%
Työehtosopimukset	16	88,89%
Työturvallisuuslainsäädäntö	6	33,33%
Työssäjaksaminen	12	66,67%
Työhyvinvointi	11	61,11%
Luottamusmiehen infot	4	22,22%
Yhdistystoiminta	4	22,22%
Yhdistyslaki	1	5,56%
Jäsenedut	15	83,33%
Kansainvälinen avustustoiminta (SASK, World Vision..)	0	0%

Taulukko 9. Ammattiyhdistystoiminnan tärkeimmät asiat

5.1 Vastaukset peilattuina vastaajan asuinpaikkakuntaan

5.1.1 Etelä-Suomi

Vastaajista seitsemän oli Etelä-Suomesta ja heistä vain yksi ilmoitti olevansa mukana yhdistyksensä hallituksessa. Näistä seitsemästä vain yksi osallistuu yhdistyksensä tapahtumiin suhteellisen usein, kolme ei osallistu lainkaan ja

kolme muutakin vain harvoin. Tyytyväisyys yhdistyksen toimintaan on aika matalaa 1 – 10 asteikollisen mittarin mukaan vain yksi henkilö antoi 8 pistettä ja loput vastaajat antoivat joko 3 tai 5 pistettä. Yksi vastaajista koki saavansa jäsenyydelleen riittävästi vastinetta, mutta loput kuusi henkilöä kokivat toisin eli antoivat tähän kohtaan arvosanaksi joko 2 (4 hlöä) tai 3 (2 hlöä), tässä kysymyksessä asteikko oli 1 – 5.

5.1.2 Itä-Suomi

Tältä alueelta löytyi 4 vastaajaa, joista puolet kuului yhdistyksensä hallitukseen. Toisilla kahdella ei ole kiinnostusta hallitustyöskentelyyn lainkaan, vaikka siitä maksettaisiin kunnan palkka. Näistä alueen vastaajista puolet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan yhdistyksensä toimintaan eli tässä voidaan nähdä, että he ketkä kuuluvat hallitukseen voivat vaikuttaa ja hallitukseen kuulumattomat eivät koe pystyvänsä vaikuttamaan. Vastaajista puolet myös osallistuu usein tapahtumiin ja loput kaksi osallistuvat vain harvoin. Jäsenmaksuilleen vastinetta riittävästi kokee saavansa vain yksi vastaaja ja puolet antoi keskinäisen arvosanan ja yksi antoi arvosanaksi 2. Tyytyväisyys yhdistyksen toimintaan jakautui lähes asteikon laidasta laitaan eli 3, 5, 6 ja 8 pisteen kohdalle jokaiseen tuli vain yksi vastaus.

5.1.3 Keski-Suomi

Keski-Suomesta sain vai kaksi vastausta, joista kumpikaan ei kuulu yhdistyksensä hallitukseen eivätkä he ole osallistuneet yhteenkään yhdistyksensä järjestämään tapahtumaan. Tästäkin huolimatta toinen oli tyytyväinen yhdistyksensä toimintaan 8 pisteen edestä, mutta toinen taas arvioi tyytyväisyytensä 4 pisteen arvoiseksi. Saamansa vastineen jäsenmaksulleen pisteytti toinen 2 ja toinen 3 pisteen arvoiseksi.

5.1.4 Länsi-Suomi

Länsi-Suomen kolmesta vastaajasta vain yksi kuuluu yhdistyksensä hallitukseen. Kukaan ei koe kuitenkaan pystyvänsä vaikuttamaan yhdistyksensä toimintaan, vaikka kuitenkin kokevat saavansa vastinetta jäsenmaksuilleen keski-

vertoa enemmän. Vastaajista kaksi oli tyytyväisiä järjestettyyn toimintaan ja yksi antoi arvosanaksi 5/10.

5.1.5 Pohjois-Suomi

Pohjois-Suomesta sain vain 2 vastausta, joista kumpikaan vastaaja ei toimi hallituksessa, mutta silti ovat tyytyväisiä yhdistyksensä tarjoamiin tapahtumiin. Vain toinen vastaaja kokee pystyvänsä vaikuttamaan yhdistyksensä toimintaan ja saavansa kohtalaisen hyvin vastinetta jäsenmaksuilleen (4 pistettä).

Paikkakunnittain verrattaessa vastauksia voidaan todeta, että missään päin Suomea nuoret jäsenet eivät ole kovin kiinnostuneita toimimaan hallituksessa, vaikka ovat varsin tyytymättömiä tarjottuun toimintaan. He eivät ole myöskään kovin tyytyväisiä saamaansa vastineeseen jäsenmaksuilleen.

5.2 Vastaukset peilattuina vastaajan jäsenyyden keston

Opiskelijajäseniä ei vastaajien joukossa ollut kuin yksi ja loput olivat mukana työelämässä. Kaikista vastaajista puolet ovat olleet Ammattiliitto Pron jäseninä 1 – 5 vuotta tai toinen puoli 6 – 10 vuotta. Naisia molemmissa jäsenyyden luokassa oli neljä ja yksi vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan (6 – 10 vuotta jäsenenä olleista vastaajista). Osallisuusaktiivisuus on molemmissa luokissa samankaltainen eli v 44,5 % vastaajista ei osallistu ikinä järjestettyihin tapahtumiin. Eroavaisuudet näkyvät tässä aktiivisuutta koskevassa kysymyksessä vähemmän aikaa jäsenenä olleiden ryhmässä joista 33,3 % osallistuu usein kun taas pidempään jäsenenä olleet vastaajat vain 11,1 %. Myöskään vaikuttamismahdollisuuksistaan yhdistyksen toimintaa kohtaan kummassakaan ryhmässä ei koettu mahdolliseksi, sillä vain 22 % ja 33 % olivat sitä mieltä, että voivat vaikuttaa ja loput vastaajat eivät nähneet sitä mahdollisena. Vähemmän tyytyväisiä yhdistyksensä toimintaan oltiin ryhmässä jossa oli pidempään jäsenenä olleet eli heistä 66,6 % antoi arvosanaksi 5 – 8 kun taas vähemmän aikaa jäsenenä olleista 77,7 % antoi arvosanansa samoilla arvosana väleillä.

Jos katsotaan mistä päin vastaajat olivat kotoisin, niin vähemmän aikaa jäsenenä olleet olivat pääsääntöisesti Länsi-Suomessa (33 %) ja Etelä-Suomesta (34 %), mutta Pohjois-Suomesta ollut yhtään vastaajaa tässä ryhmässä. Kauemmin

jäsenenä olleet vastaajat Pohjois-Suomesta antoivat kyselyyni vastaukset (22 %), Etelä-Suomesta 45 %) ja Itä-Suomesta (33 %).

5.3 Vastaukset peilattuina jäsenen mielipiteeseen saako hän riittävästi vastinetta jäsenmaksuilleen

Kyselylomakkeessani asteikko oli 1 – 5 kysyttäessä saako vastaaja riittävästi vastinetta maksamalleen jäsenmaksulle (1 = en saa riittävästi ja 5 = saan riittävästi vastinetta). Täysin tyytyväisiä vastineen määrästä oli kaksi vastaajaa jotka kuuluivat ICT sektorille (1 mies ja 1 nainen) joista toinen kuului hallitukseen ja toinen ei. Näin ollen toisen mielipide mahdollisuudestaan vaikuttaa yhdistyksen asioihin oli kyllä ja toisen ettei voi vaikuttaa lainkaan. Osallistumisaktiivisuus tällä tavalla peilattuna antoi tulokseksi, että näistä kahdesta vastaajasta toinen osallistui usein ja toinen ei ollenkaan järjestettyihin tapahtumiin. Vastaajat olivat kuitenkin melko tyytyväisiä yhdistyksensä toimintaan asteikolla 1 – 10 toinen antoi 7 ja toinen 8 pistettä.

Vastaajista, kolme henkilöä (2 miestä ja yksi nainen), jotka antoivat arvosanaksi neljä tähän kysymykseen. Yksi kuului hallitukseen ja toiset eivät ja kuten edellisessäkin kappaleessa tämä yksi henkilö koki voivansa vaikuttaa yhdistyksensä asioihin ja loput kaksi kokivat juuri päinvastoin. Näitä kahta ei myöskään kiinnostanut hallitustyöskentely edes siinä tapauksessa, että kokoukset pidettäisiin sähköisinä, esimerkiksi Skype kokouksina. Näistä kolmesta vain yksi tiesi kuuluvansa teollisuussektoriin, muilla ei ollut sektoristaan mitään tietoa. Kaikki kokivat saavansa jäsenmaksuilleen suhteellisen riittävästi vastinetta antamalla arvosanaksi 4. Vain yksi on osallistunut yhdistyksensä järjestämiin tapahtumiin, harvoin. Kukaan vastaajista ei ollut osallistunut sähköisiin nettikoulutuksiin eli webinaareihin, osa heistä ei ollut edes kuullut tällaisista koulutuksista. Tyytyväisyyttä yhdistyksen toimintaa mitattaessa henkilöt vastasivat seuraavasti: yksi henkilö antoi arvosanaksi 5, yksi arvioi 7 ja yksi 8 pisteen arvoiseksi.

Arvosanaksi 3 antoi tähän kysymykseen kuusi henkilöä joista 67 % oli naisia ja 33 % miehiä. Näistä kaksi kuului yhdistyksensä hallitukseen ja loput neljä eivät olleet kiinnostuneita siellä toimimaan aikapulan takia tai heitä ei vain hallitustyöskentely kiinnosta. Puolet ilmoitti osallistuvansa järjestettyihin tilaisuuksiin

harvoin ja 17 % silloin tällöin, loput 33 % ei ole osallistunut niihin lainkaan. Tyytyväisyys toimintaan oli tässäkin vastausryhmässä hieman keskiarvoa ylempänä eli 3 henkilöä antoi arvosanan 5, 2 antoi 6 ja 1 antoi 8 pistettä. Vastaaajista 2 kuuluu teollisuussektoriin, 2 ICT sektoriin ja loput 2 ei tiennyt mille sektorille he kuuluvat.

Arvosanan 2 antoi vastaaajista seitsemän henkilöä jotka kaikki kuuluivat teollisuussektoriin. Kukaan heistä ei kuulunut yhdistyksensä hallitukseen, ja heistä 86 % koki, ettei pysty vaikuttamaan asioihin millään tavoin. Järjestettyihin koulutustapahtumiin 71 % ei ole osallistunut lainkaan ja loput 29 % osallistui niihin vain harvoin. Vapaa-ajantapahtumiin osallistuttiin hieman paremmin sillä näistä vastaaajista 57 % osallistuvansa niihin harvoin ja loput 43 % ei ollut niihinkään osallistunut ikinä. Kukaan näistäkään vastaaajista ei ollut osallistunut webinaareihin. Tyytyväisyyttä arvioitaessa vastaajat arvioivat toiminnan tässä vastausryhmässä keskiarvoa tai sen alle olevilla pisteillä, 5 henkilöä antoi arvosanaksi 3 – 5 pistettä ja kaksi vastaajaa 8 pistettä.

5.4 Yhteenveto vastauksista

Purkaessani saamiani vastauksia ajamalla niitä eri tavoin ristiin havaitsin, että vastaaajaryhmien välillä ei ollut suuria eroavaisuuksia aktiivisuudessa tai kiinnostuksessa hallitustyöskentelyyn. Osallistumisaktiivisuus on matalaa kaikissa ryhmissä. Kysyttäessä syitä miksei hallitustyöskentely kiinnosta nuoria jäseniä oli kaikissa ryhmissä vastaukset varsin verrannollisia keskenään. Hallitustyöskentely ei kiinnosta lainkaan ja sen tuoma vastuu ”pelottaa” monia vastaajia, osalla esteenä oli aikapula. Mikäli kiinnostusta löytyi, osallistumattomuus johtui siitä, että heitä ei kukaan ollut pyytänyt hallitukseen mukaan. Aikapulan takia jotkut kenellä olisi halua yhdistyksen toimintaa kehittää olemalla mukana hallituksessa, lähtisivät mukaan, mikäli hallitustoiminta olisi pääsääntöisesti sähköisessä muodossa jolloin kokoukset olisi helppo sijoittaa muun elämän rytmeihin. Vastaaajista 86 % kertoi, etteivät tiedä keneen pitäisi olla yhteydessä, mikäli haluaisi mukaan hallitustoimintaan.

Erilaisiin liiton tai yhdistyksen järjestämiin koulutuksiin ei osallistuttu, koska aiheet eivät vastaajia kiinnostaneet, ajankohta ei sopinut muihin menoihin tai kou-

lutukset järjestettiin pitkän tai hankalan matkan päässä kodista. Vastaajista monet eivät tiedä mistä löytyy tietoa tulevista koulutuksista. Joidenkin vastaajien mukaan heidän yhdistyksensä ei järjestä koulutuksia tai ainakaan niistä ei ole tullut tietoa jäsenelle. Tämä vaatisi siis lisää suoraa tiedottamista niin liiton kuin yhdistyksenkin suunnasta jäsenien suuntaan. Pyytäessäni vastaajilta ehdotuksia järjestettävistä koulutustapahtumista suosittuja aiheita oli työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, omaa työtä kehittävä koulutus, liiton toimintaa avaavaa koulutusta, työehtosopimuksen sisältö, yrittäjyyteen perehdyttävät sekä paikalliset jäsenedut.

Myös vapaa-ajan tapahtumien osallistumisaktiivisuus oli vähäistä johtuen pitkälti aikapulasta, vaikkakin jotkut sanoivat syyksi myös oman saamattomuuden lähteenä mukaan. Pyysin ehdotuksia myös tämän tapaisista tapahtumista jotka saisivat nuoret lähtemään mukaan ja sainkin runsaasti ehdotuksia, joista suosituimpia olivat erilaiset liikunnalliset tapahtumat (seinäkiipeily, karting ja paintball), nuorisoriisteily, yhteinen reissu nuorille suunnatuille messuille, mutta myös lapsiperheille suunnatut tapahtumat kiinnostivat.

Oli kyse sitten koulutus- tai vapaa-ajantapahtumista niin vastaajista vain yksi toivoi, että olisi kaksipäiväisiä tapahtumia. Huomattavasti suosituimpia oli arkiillat tai sunnuntait vastaajien keskuudessa. Ollaan sähköpostin käyttämisestä mitä mieltä tahansa viestintävälineenä, niin saamistani vastauksista liki 90 % piti sitä parhaimpana tiedotuskanavana liittyen liiton ja yhdistyksen asioihin.

Toteutin tämän tutkimukseni varsin hankalaan aikaan, sillä lähetin kyselylomakkeeni syksyllä 2018 ja 1.1.2019 Ammattiliitto Pro sekä Pardia yhdistyivät ja jäsenmäärä kasvoi noin 20.000 jäsenellä. Tähän jäsenmäärään mahtui myös nuoria jäseniä. Nämä Pardiasta tulleet nuoret jäsenet olisi pitänyt saada sisällytettyä mukaan tähän tutkimukseeni, mutta aikataulullisesti en voinut tätä liitoksen syntymistä odottaa. Tämä Ammattiliitto Pron ja Pardian liitos ei kuitenkaan vaikuta tutkimukseni reliabiliteettiin eikä validiteettiin. Tutkimuksen tulokset näyttäisivät varsin samanlaisilta, mikäli Webropol – kyselylomake säilytettäisiin ennallaan, jos tutkimus toistettaisiin nyt niin, että mukana olisivat uudesta liitosta siirtyneet julkisen sektorin nuoret jäsenet.

6 Kehittämisehdotukset

Saara Ranta on tehnyt Mikkelin Ammattikorkeakoululle 2013 opinnäytetyön jossa on tutkittu nuorten kiinnostusta vaikuttaa Ammattiliitto Pron toimintaan. Käytän tämän Rannan tutkimuksen lopputulosten mukaisia kehittämisehdotuksia myös tässä omassa tutkimuksessani pohjatietoina. Saara Rannan tutkimuksessa tuli ilmi, että hänen kyselynsä vastanneista koki olevansa erittäin tai melko aktiivisia (14,1 %) ja jopa 68,8 % ei ollut millään tavalla tai vain hyvin vähän aktiivisia liiton toiminnassa. Tässä muutama vuosi sitten tehdyssä tutkimuksessa syyksi heikkoon aktiivisuuteen todettiin yhtenä syynä heikko tiedottaminen ja markkinointi liiton järjestämistä tapahtumista. Myös oman kyselyni vastauksista tuli ilmi, että vastaajat eivät olleet tietoisia järjestettävistä koulutuksista tai tapahtumista eli voin todeta, että tiedottamisessa ei ole saatu huomattavaa parannusta viiden viime vuoden aikana.

Ammattiliitto Pro sai Saara Rannan tutkimuksen kautta kritiikkiä siitä, että vaikka jäsenistö jakaantuu koko maan laajuudelle, niin liiton järjestämistä tapahtumista valtaosa järjestetään Etelä-Suomen alueella. Tämän jälkeen liitossa on tilaisuuksia siirretty enemmän alueelle, lähemmäs jäseniä, mutta valitettavasti oman tutkimukseni tulosten perusteella voidaan nähdä, että aktiivisuus ei ole siitä huolimatta noussut. Saara Ranta totesi myös tutkimuksessaan Ammattiliitto Pron nuorten jäsenten olevan kiinnostuneita vaikuttamaan liiton asioihin, mutta jäsenten aktiivisuutta kaivattiin jo silloin lisää. Tähän oma tutkimukseni antoi päinvastaisen tuloksen, mikäli kiinnostus hallitustyöskentelyyn katsotaan sen mittariksi.

Itse mietin tutkimusvastauksia purkaessani, että onko aktiivisuus mitattavissa vain sillä, että osallistuuko jäsen tapahtumiin ja kuinka usein osallistutaan tilaisuuksiin tai ollaanko mukana yhdistyksen hallituksessa. Toivoisin jonkun jatkojalostavan tätä tutkimustani ja selvittävän moniko nuori jäsen on aktiivinen blogien/vlogien pitäjä, lehtikirjoittelija, sillä muu somettaminen/tubettaminen olisi nykyisin enemmän nuorten juttu. Uskoisin, että kun tapahtumiin osallistuvat jäsenet kirjoittaisivat kokemuksistaan rennolla tavalla ja jutut julkaistaisiin esimerkiksi liiton/yhdistyksen sivuilla, tiedotteissa ja somessa, saataisiin uusia henkilöi-

tä osallistumaan erilaisiin tapahtumiin. Kenties vakituisille kirjoittajille voisi tarjota työstään jotain pientä nimellistä korvausta.

Webropolin kautta saamieni vastausten purkamisen jälkeen tein päätelmän, että jäsenillä on varsin huonot perustiedot liiton organisaatiosta ja sen toiminnasta. Mielestäni jäsenen liittyessä Ammattiliitto Prohon heille lähetettävässä ”Tervetuloa jäseneksi” kirjeessä tulisi kertoa myös mihin sektoriin ja yhdistykseen hän kuuluu sekä avata selkeästi organisaatiota liiton, aluetoimiston, aluejohtokunnan ja yhdistyksen toiminnasta sekä jäsenen oikeuksista osallistua näiden kaikkien instanssien järjestämiin tapahtumiin. Näin kirjeestä tulisi henkilökohtaisempi. Tässä samassa kirjeessä tulisi kertoa myös mihin jäsenen tulisi olla yhteydessä, mikäli hän joskus haluaa aktiivisesti toimia yhdistyksessä. Tämä tervetuloa liittoon kirje lähetetään liitosta, mutta myös monet yhdistykset lähettävät omille uusille jäsenilleen tervetuloa yhdistykseen kirjeen, jossa esitellään yhdistyksen hallituksen jäsenet ja avataan sen toimintaa. Yhdistykset voisivat säännöllisesti lähettää jäsenilleen tiedotteita muutaman kerran vuodessa joissa kertoisivat kaikista tulevista tapahtumista joita liitto, aluejohtokunta sekä yhdistys järjestävät lähiaikoina. Liitossa ja yhdistyksessä meneillään olevista asioista olisi myös hyvä säännöllisesti tiedottaa jäsenistölle. Uusille jäsenille olisi myös kerrottava millä tavoin he voivat vaikuttaa yhdistyksen toimintaan, vaikka eivät hallituksessa mukana olisikaan.

Näiden vastauksien avulla pystyin vastaamaan kaikkiin tutkimuksen alussa asettamiini tutkimuskysymyksiin. Pääkysymykseeni ”Miksi nuoret jäsenet eivät halua olla mukana päättämässä miten yhdistystoimintaa kehitetään?” vastauksena oli kiinnostuksen puute hallitustoimintaan eli paikkaan jossa helpommin pääsisi yhdistyksen toimintaa kehittämään. Myös työelämän hektisyys ja kilpailu jäsenen vapaa-ajasta vaikuttavat kehittämishaluihin. Olin asettanut tutkimukselleni myös kolme apukysymystä: ”Minkälaista toimintaa omalla alueella toivotaan jäsenille tarjottavan?”, ”Mitä tulisi tapahtua, jotta nuori lähtisi aktiivisemmin toimimaan yhdistyksessä?” sekä ”Kuinka tyytyväisiä ollaan nykyiseen yhdistystoimintaan?” Näiden kysymysten vastauksia kävin tarkemmin läpi raporttini yhteenveto kohdassa (luku 5.4).

Lisäksi tutkin onko liitolla omia tilastoja ja tutkimuksia nuorten aktiivisuuteen liittyen, mutta tämmöiseen aiheeseen ei sieltä tuloksia löytynyt joita olisin saattanut verrata tähän omaan tutkimukseeni. Ehdottaisinkin, että Ammattiliitto Pron tutkimusosasto teettäisi vähintään joka toinen vuosi näille nuorille, alle 35 – vuotiaille kyselyn, jossa selvitetäisiin kulloisetkin mielenkiinnon kohteet ja aktiivisuusaste ja sen pohjalta suunnittelisivat yhden tai kaksi suurempaa nuorisotapahtumaa vuosittain eri teemoilla. Saamistani vastauksista löytyi hyviä ehdotuksia liikunnallisille tapahtumille. Voisiko semmoisia tapahtumia joissa olisi monipuolista liikuntaa ja seikkailua, järjestää jossain Suomen monista urheiluopistoista, mukaan voisi kutsua myös opiskelijoita ammattikorkeakouluista sekä yliopistoista.

7 Johtopäätökset

Nuorten jäsenten olisi tärkeintä ymmärtää, että vain aktiivisella toiminnalla ja osallistumisella, jäsenet voivat vaikuttaa oman yhdistyksensä sekä liittonsa toimintaan. Ammattiliitto Pron tulisivatkin tuoda nuorilta, myös ei jäseniltä, tulleita ehdotuksia ja ajatuksia voimakkaammin esille myös liiton päättävissä elimissä eli hallituksessa sekä edustajistossa. Nuorten nähdessä, että heidän ääntään kuullaan ja niiden pohjalta myös tehdään liitossa sekä yhdistyksessä toimintasuunnitelmia ja päätöksiä, heidän luottamuksensa omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa kasvaisi. Mielestäni kaikki mahdollisuudet keskustella nuorten aikuisten kanssa erilaisissa tapahtumissa, vaikka ne eivät liittyisikään ammattiyhdistystoimintaan, kannattaisi käyttää hyödyksi ja kuunnella heitä tarkasti ja kirjata ehdotuksia ylös.

Silloin kun nuorille annetaan useita erilaisia keinoja osallistua ja vaikuttaa, heidän aktiivisuutensa lisääntyisi ja kiinnostus saataisiin heräämään. Jo nyt on nähtävissä mediassa esiintyvien uutisten kautta nuorten runsas kiinnostus yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä asioita kohtaan. Omat johtopäätökseni nuorten jäsenten aktiivisuuden lisäämiseen olisi lisätä tietoisuutta mitä liiton eri instansseissa (liiton hallituksessa/edustajistossa, aluetoimistoissa, aluejohtokunnissa, yhdistyksissä ja neuvottelukunnissa) tehdään ja mitä asioita erilais-

sa neuvotteluissa käydään läpi, jotta perustietämys saataisiin nousemaan ja sitä kautta mielenkiinto heräämään myös ammattiyhdistystoimintaa kohtaan.

Liiton ajatusmaailmaa tulisi myös mielestäni uudistaa sosiaalisen median suuntaan enemmän ja valjastaa nuoria jäseniä toimimaan heille ominaisemmassa maailmassa omilla toimintatavoillaan. Liiton palkkalistoille olisikin hyvä palkata töihin nuoria viestintä- ja yhteiskuntatieteiden opinnoista vastavalmistuneita henkilöitä, joilla on vielä omat opiskelija-aikojen verkostot käytössään. Miksi juuri näiltä aloilta? Minun tutkimukseni sekä muutaman vuoden takainen Saara Rannan tutkimus osoittavat, että tiedottamisessa on edelleen Ammattiliitto Prolla parannettavaa ja henkilö jolla on kiinnostusta myös yhteiskunnallisiin asioihin osaa niistä kertoa myös ikätovereilleen parhaiten.

Kuviot

Kuvio 1. Teoreettisen viitekehyksen vaikutukset Ammattiliitto Prossa

Taulukot

Taulukko 1. Ammattiliitto Pron jäsenkunnan ikäpyramidi 2018

Taulukko 2. Osallistumisaktiivisuus yhdistyksen toimintaan

Taulukko 3. Hallitukseen kuulumattomuuden syyt

Taulukko 4. Tyytyväisyys yhdistyksen toimintaan

Taulukko 5. Yhdistyksen koulutuksiin osallistumisaktiivisuus

Taulukko 6. Yhdistyksen vapaa-ajantapahtumien osallistumisaktiivisuus

Taulukko 7. Mielenpide jäsenmaksusta saadusta vastineesta

Taulukko 8. Kenen kanssa osallistuttaisiin tapahtumiin

Taulukko 9. Ammattiyhdistystoiminnan tärkeimmät asiat

Lähteet

Arola, P. & Sallila, P. 2007. Koulussa kansalaiseksi, opettaja ja aktiivinen koulu-kulttuuri. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Eriksson, K. 2009. Maailma ilman ulkopuolta, verkostot yhteiskunnallisessa ajattelussa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Glasow, P.A. 2005. Fundamentals of Survey Research Methodology. Survey design procedures require inputs from the people who will use the survey. https://www.mitre.org/sites/default/files/pdf/05_0638.pdf

Hellman, I. 2009. Kutsumalla varmaankin – ja muita ehdotuksia Kemianliiton nuorisotoiminnan kehittämiseksi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalais-toiminta ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

von Herten, P. 2006. Brändi yritysmarkkinoinnissa. Jyväskylä: Talentum Media Oy

Hiltunen, L. 2009. Metodina kyselytutkimus. Jyväskylän yliopiston graduryhmä. www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>

Ilvonen, A. 2007. Miten vaikutan? Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. Vantaa: Opintotoiminnan keskusliitto ry.

Johansson, S. & Aranko, K. 2016. Työelämä asiantuntijoiden kokemana. Brändiuudistuksen inspiraatioksi tutkimus 35 – 45 –vuotiaiden potentiaalisten jäsenten kohderyhmästä. SKOG Helsinki. Raportti. 28.10.2016.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylä: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylä: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2013. Case -tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Koivunen, A. 2012. Ammattiliiton jäsenyys painottuen valmistuvan tradenomin näkökulmaan. Ammattikorkeakoulu Savonia. Liiketalouden koulutuslinja. Opinnäytetyö.

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Helsinki: Lönnberg.

Loimu, K. 2013. Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Myllyniemi, S. 2017. Katse tulevaisuudessa, Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja ISSN 1455-268X painettu nro 56. Grano Oy.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nylund, M & Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Pietarinen, J. 2001. Spinoza ilon filosofia. Helsinki: Yliopistopaino.

Proplus 2018. <https://kilta.proliitto.fi/raportit.aspx> . Luettu 25.10.2018.

Proplus 2019. <https://www.proplus.fi>. Luettu 18.3.2019.

<https://www.proliitto.fi/tutkimus/arvot-ja-asenteet/jasenkunnan-rakenne>. Luettu 18.3.2019.

Ranta, S. 2013. Nuorten kiinnostukset vaikuttaa Ammattiliitto Pron toimintaan, jäsenten aktiivisuus ja ominaisimmat vaikuttamistavat liitossa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi – Verkostoidu. Hämeenlinna: Tammi.

Suomi, J. 2014. Edunvalvonta ammattiyhdistyksessä - Case: Rahatalouden ammattilaiset RATAS ry. Ammattikorkeakoulu Laurea. Opinnäytetyö.

Uusitalo, P. 2014. Brändi & Business. Helsinki: Mainostajien liitto.

Välke, O. & Miettinen, L. 2013. Yhdistystoimijan opas. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Visser, P., Krosnick, J. & Lavraws, P. Survey Research. Artikkel. https://web.stanford.edu/dept/communication/.../Survey_Research.pdf. Luettu 18.2.2019.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

Ylikahri, V. 2007. Kuinka maailma muutetaan? Kansalaisvaikuttajan opas. Seinäjoki: I-print Oy.