

JÄRJESTÄMINEN TOIMINTAPANA SOSIOKULTTUURI- SEN INNOSTAMISEN NÄKÖKULMASTA

*Analyysi Palvelualojen Ammattiliitto PAMin, Teollisuusliiton ja
Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n näkemyksistä järjestämiseen*

Minna Räsänen
Maisterintutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filo-
sofian maisterikoulutus, po-
litiikan opintosuunta
Humanistis-yhteiskuntatie-
teellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Minna Räsänen	
Työn nimi JÄRJESTÄMINEN TOIMINTAPANA SOSIOKULTTUURISEN INNOSTAMISEN NÄKÖKULMASTA Analyysi Palvelualojen Ammattiliitto PAMin, Teollisuusliiton ja Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n näkemyksistä järjestämiseen.	
Oppiaine Yhteiskuntatieteiden ja filosofian maisteriohjelma	Työn laji pro gradu
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 66
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella kolmessa suomalaisessa ammattiliitossa käytössä olevaa toimintatapaa nimeltä järjestäminen sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli tutkia järjestämisen merkitystä muutoksena organisaatioissa sekä tuoda esille mallin ilmiömäisyys suomalaisessa ammattiliittokentässä sekä mallin yhteneväisyydet sosiaalipedagogiseen lähestymistapaan sekä työskentelymenetelmiin.</p> <p>Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tapaustutkimus ja tutkimuksen aineisto koostuu kolmen ammattiliiton työntekijän haastatteluvastauksien analyysistä. Kyseiset henkilöt ovat toimineet keskeisissä tehtävissä järjestämisen osalta omassa organisaatiossaan. Haastatteluaineisto analysointiin sisällön analyysin periaatteiden mukaan luokittelemalla.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että järjestämismalli on otettu käyttöön liitoissa tietoisesti, koska sen on koettu lisäävän liittojen neuvotteluvoimaa ja vahvistavan työpaikka- ja luottamushenkilörakenteita. Järjestämismallin käyttöönottoon liitoissa on liittynyt vahva toiminnan uudelleen organisoituminen, jossa keskeistä on ollut luoda uudenlaisia väyliä jäsenille ottaa osaa ja osallistua. Järjestämisen toimintatapoja yleisesti tarkastellessa ja yhdistäen haastatteluista saatuihin vastauksiin voidaan nähdä, että järjestäminen toimintatapana käyttää sosiaalipedagogisia työvälineitä sekä kasvatuksellista työtapaa ja siinä on sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyviä elementtejä.</p> <p>Tutkimani ilmiö, järjestäminen, näyttäytyy aineiston valossa uudelta ja tietoiselta tavalta toimia suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Tutkimus antaa hyvän lähtökohdan myös jatkotutkimukselle ammattiliittojen jäsenten osallisuuteen ja sitoutumiseen liittyen sekä järjestämistoiminnasta saatujen konkreettisten tulosten tarkasteluun.</p>	
Asiasanat: ammattiyhdistysliike, järjestäytyminen, osallisuus, sosiokulttuurinen innostaminen	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

KUVIO 1 Esimerkki tutkimuksen aineiston ja analyysin etenemisestä . 36

TAULUKOT

TAULUKKO 1 Järjestämismallin ja palvelumallin erot 23

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen rakenne.....	8
2	OSALLISTUMISEN HAASTE AMMATTILIITTOSSA	10
2.1	Muutokset ay-liikkeen toimintaympäristössä	10
2.1.1	Liittojen jäsenmäärät ja vaikutusvalta kasvavat	11
2.1.2	Jäsenmääräkehitys taittuu.....	13
2.1.3	Laskevien jäsenmäärien haaste toiminnalle	14
2.1.4	Jäsenyyden ja osallisuuden problematiikka ay-liikkeessä	16
2.2	Sosiokulttuurinen innostaminen	18
2.2.1	Innostajan rooli	21
2.3	Järjestäminen.....	22
3	AINEISTO JA MENETELMÄ	26
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	26
3.2	Tutkimuksen kohde, näkökulma ja rajaukset.....	27
3.3	Tutkimusmenetelmä	28
3.3.1	Tapaustutkimus	29
3.4	Tutkimushaastattelut.....	30
3.4.1	Haastattelujen toteutus.....	32
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	33
4	AINEISTON ANALYYSI.....	35
4.1	Sisällön analyysi menetelmä	35
4.2	Tutkimuksen eteneminen	37
4.3	Tulokset	39
4.3.1	Teema 1: Muutos	40
4.3.2	Teema 2: Järjestäminen toimintafilosofiana.....	45
4.3.3	Teema 3: Järjestämismallin omaperäisyys	48
5	POHDINTA TULOKSISTA.....	51
5.1	Johtopäätökset	51
5.1.1	Järjestäminen liitoissa	52
5.1.2	Järjestäminen innostamisena	54
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	58
6	LOPPUYHTEENVETO	60

LÄHTEET62

LIITTEET

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt ammattiyhdistysliikkeen palveluksessa lähes 15 vuoden ajan. Yli puolet työurastani. Työssäni olen päässyt seuraamaan läheltä ammattiliittojen toiminnan kehittymistä, yhteiskunnallista muutosta ja työmarkkinoita kohdanneita murroksia. Ammattiliittoon kuulumisen ja liittoon liittyminen on keskeinen asia, joita työssäni kohtaan päivittäin. Tästä syystä minua on aina myös kiinnostanut syyt, miksi ammattiliittoon liitytään ja mitä ammattiliiton jäsenyys yksilöille merkitsee. Olen kokenut, että kiinnostus tätä kohtaan auttaa minua omassa työssäni ammattiyhdistysliikkeen palveluksessa. On helpompaa tehdä työtä, jos ymmärtää mistä on kyse, silloin kun esimerkiksi kuulee ”Yhdessä olemme vahvempia, yhdessä pystymme vaikuttamaan paremmin” -lauseita.

Tämän Pro gradu työni ja tutkimukseni taustalla minulla on ollut halu ymmärtää entistä paremmin sitä, kuinka ammattiliitto voi nykyajan yhteiskunnassa tavoittaa ja tuoda sisältöä sekä arvoa työntekijän elämään. Kuinka liitot voivat vahvistaa liiton jäsenten yhteisöllisyyttä sekä liiton painoarvoa jäsenten elämässä. Onko olemassa toimenpiteitä, joita käyttämällä tämä onnistuu?

Liittoon liittyminen ei ole enää itsestäänselvyys työntekijän tullessa mukaan työelämään tai työpaikkaan. Omakohtaisen kokemukseni myötä väitän, että liitoissa painiskellaan tämä ilmiön parissa jatkuvasti. Sen vaikutukset koko liikkeen toimintaedellytyksiin ovat niin merkittävät. Siksi liitoissa tehdään päivittäin paljon työtä sen eteen, että uusia jäseniä hankitaan ja nykyisistä jäsenistä pidetään kiinni. Miksi? Siksi, että se on koko ammattiyhdistysliikkeen ja kollektiivisen sopimisen sekä jäsenten työehtojen kehittämisen edellytys.

Suomalaista ammattiyhdistysliikettä, sen jäsenmääriä ja historiaa on tutkittu paljon. Niin liikkeen sisältä kuin ulkopuoleltakin. Työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoihin on jatkuvasti tarkastelun ja tutkimuksen alla.

Ammattiyhdistysliike kokoaa Suomessa yhteen satojatuhansia palkansaajia. Kuitenkin ay-liikkeen piirissä on havahduttu siihen, että jäsenten innostamiseksi

toimintaan tarvitaan uusia toimintatapoja vaikuttaa ja olla mukana. Ihmisten osallistumisen tavat ja muodot ovat muuttuneet samoin kuin ammattiliittojen toiminta. Syitä siihen, että liittojen jäsenmäärät ovat laskeneet on monia. Mielestäni on mielenkiintoista nähdä, pystyykö suomalainen ammattiyhdistysliike pitämään kiinni nykyisenkaltaisesta työehtosopimusjärjestelmästä ja, mikä on liittojen jäsenten rooli tässä työssä tulevaisuudessa?

Näitä ajatuksia pyöritellen minulle kirkastui ajatus tehdä tämä Pro graduni liittyen itselleni merkitykselliseen kansalaisjärjestöön, ammattiyhdistysliikkeeseen ja tarkastella sen tulevaisuutta toiminnallisen muutoksen kautta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kertoa suomalaisessakin ammattiyhdistysliikkeessä vaikuttavasta, kansainvälisesti tunnetusta ilmiöstä nimeltä järjestäminen. Tarkoituksena on avata lähtökohtia ja syitä siihen, miten tämä toimintatapa on rantautunut Suomeen ja kuinka sitä on lähdetty viemään eteenpäin. Samalla toivon pystynäni kertomaan tämän tutkimuksen lukijoille myös kontekstin siitä, millaisesta muutoksesta ammattiliittojen aseman muuttumisesta on ollut kyse viimeisten vuosikymmenten aikana. Tämä on mielestäni oleellista siksi, että sitä tarkastelemalla voidaan nähdä tarpeet ay-liikkeen muuttuville toimintavoille.

Toivon pystyväni kertomaan tutkimukseni avulla lukijoille tarinan siitä, minkälaisista lähtökohdista ammattiliitot ovat lähteneet kehittämään järjestämistä sekä siitä, mihin se toimintatapa voi vastata. Tarkoitukseni on avata laajasti, mitä järjestämisellä pyritään tavoittelemaan sekä pohtia sitä, kuinka se vastaa, tai pystyykö se vastaamaan nykypäivän ammattiyhdistysliikkeen kohtaamiin haasteisiin esimerkiksi laskevien jäsenmäärien ja ihmisten osallistumiseen liittyvien muutoksien osalta.

Ammattiyhdistysliikkeessä on kyse kansanliikkeestä ja ihmisistä sekä yhteisestä tekemisestä. Ihmisten motiivit olla mukana ammattiliitossa ovat kuitenkin aina henkilökohtaisia ja perustuvat heidän itsensä tekemään arviointiin asian tärkeydestä tai jäsenyyden hyödyistä. Minua kiinnostaa itseäni se, kuinka ammattiliittojen rooli ihmisten elämässä on muuttunut, mistä syistä ja kuinka sen roolia voidaan vahvistaa. Tämä siksi, että kansalaisjärjestömaisyydessään ammattiyhdistysliikkeellä on yhteiskunnassa ollut mielestäni tasapainottava ja rakentava peruseetos: perinteisesti ammattiliitot ovat olleet työväestön yhteiskunnallisen aseman sekä tasa-arvon edistäjiä. Näin ollen, jos ammattiliitot eivät jatkossa pysty täyttämään tätä roolia, mitä tulee tilalle? Siksi tässä tutkimuksessa yhtenä kantavana teemana on myös ihmisten osallisuus ja siihen vaikuttavat tekijät. Kuinka saadaan ihmiset mukaan ja osallistumaan, jotta ammattiliittojen toiminta voi myös jatkua?

Tässä tutkimuksessa keskeisessä osassa on kolmen kokeneen ammattiyhdistystoimijan näkemykset ja kertomukset syistä ja seurauksista, joilla uusia toimintatapoja ihmisten aktivoimiseksi ja aktiivisemmän osallistumisen edistämiseksi on tarkastellussa mukana olevissa ammattiliitoissa lähdetty tekemään. Tutkimukseni myötä

toivon tulevan näkyväksi sen muutoksen, joka niin sanotusti perinteisenä vanhana liikkeenä pidetyn ammattiyhdistysliikkeen on täytynyt kohdata ja millä tavoin toimintaa on lähdetty rakentamaan uudelleen.

Tutkimuksessani pyrin toimintamallia nimeltä järjestäminen sekä sen tuomia uusia tuulia kolmen ammattiliiton toimintaan ja yhdistämään järjestämismalliin teoreettista ymmärrystä sosiaalikulttuurisen innostamisen periaatteiden varaan ja siten ihmisten osallisuuden tukemiseen.

1.1 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen toisessa luvussa esittelen tutkimukseeni liittyviä lähtökohtia. Tarkastelen keskeisiä tapahtumia, jotka ovat vaikuttaneet SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen toimintaan ja rooliin Suomessa. Kuvaan ammattiyhdistysliikkeen jäsenmääräkehitystä peilaten sitä historialliseen kehitykseen. Tuon esille, kuinka jäsenmääräkehitys liittyy niin ammattiliittojen kokemaan toimintaympäristömuutokseen ja miten sillä voi nähdä olevan vaikutuksia täten koko liikkeen toimintaedellytyksiin. Luvussa esittelen jäsenmääräkehityksen laskuun liittyviä tekijöitä ja yleisesti ihmisten osallisuudessa Suomessa tapahtuneita muutoksia. Kun olen esitellyt kontekstin, jossa liikkumme tämän tutkimuksen aihepiirissä, tuon esille tutkimukseni teoreettisen lähestymistavan eli sosiokulttuurisen innostamisen peruslähtökohdat. Tämän jälkeen avaan lukijalle myös järjestämistä, jotta lukija pystyy tutkimuksen edetessä arvioimaan, miltä järjestäminen toimintamallina näyttäätyy niin tutkimustuloksien analyysin kuin myös sosiokulttuurisen innostamisen viitekehykseen liitettynä.

Luvussa kolme esittelen tutkimuskysymykseni ja tarkennan tutkimukseni kohdetta sekä rajauksia. Käyn läpi tutkimusmenetelmäni ja esittelen tutkimustapani. Tässä luvussa käyn jo ensimmäisen kerran läpi tutkimukseni luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä tekijöitä.

Luvussa neljä siirryn aineiston analyysiin. Aineiston analyysissä, tapaustutkimuksen menetelmiä mukailen, kerron tutkimukseni etenemisestä ja perusteista, siitä kuinka tein sisällönanalyysin luokittelua ja muodostin tutkimukseni kolme kantavaa teema.

Analyysin jälkeen siirryn pohtimaan luvussa viisi analyysistä nousseita tuloksia ja käyn niistä vuoropuhelua luvussa kaksi esittelemäni sosiokulttuurisen innostamisen teorian ja käytäntöjen sekä järjestämismallista kerrotun välillä. Kerron myös oman näkemykseni siihen, kuinka tutkimukseni tulokset näyttävät tutkimuskysymykseni valossa. Tämän jälkeen arvioin vielä kertaalleen tutkimukseni luotettavuutta.

Luvussa kuusi käyn läpi tutkimukseni loppuyhteenvedon sekä mahdolliset jatkotutkimusaiheet sekä arvioin, kuinka tutkimukseni kokonaisuudessaan toteutui.

2 OSALLISTUMISEN HAASTE AMMATTILIITTOSSA

Tässä luvussa käyn läpi ammattiyhdistysliikkeen toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet ammattiliittojen toimintaan sekä niiden toiminta-
valmiuksiin. Käyn läpi myös suomalaisten osallisuuteen ja osallistumiseen liittyvää
kehitystä ja avaan käsitettä järjestäminen tutkimuskirjallisuuteen nojaten.

Tämä luku sisältää myös tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, joka pohjautuu so-
siokulttuuriseen innostamiseen osana ihmisten osallisuuden tukemista.

2.1 Muutokset ay-liikkeen toimintaympäristössä

Ammattiliitot ja ammattiliittoon kuuluminen ovat olleet perinteinen osa suomalaisen
palkansaajan elämää. Ammattiliitoilla Suomessa on ollut vahva asema yhteiskunnal-
lisena kehittäjänä ja tyypillistä suomalaiselle ammattiyhdistysliikkeelle on ollut työn-
tekijöiden korkeat järjestäytymisasteet eli kuinka paljon alan työntekijöistä kuuluu
alan ammattiliittoon. Ammattiliittoihin on kuuluttu hanakasti ja niiden vaikutusvalta
on kasvanut suurten jäsenmäärien myötä: iso joukko ihmisiä on antanut voimaa neu-
votella ja edistää edustettavien asioita.

Miksi suomalaiset ovat olleet kiinnostuneita liittymään liittoon ja, miksi liittojen
jäsenmäärät ja ammattiliittoihin järjestäytymisasteet ovat olleet Suomessa korkeita?
Sytä tähän voidaan löytää historiasta ja suomalaisesta mallista toimia työmarkki-
noilla. Ammattiyhdistysliike on ollut mukana rakentamassa itsenäistä Suomea ja luo-
massa hyvinvointiyhteiskunnan perusrakenteita. Ammattiyhdistysliike ja näin ollen
myös sen jäsenet kokeneet ja nähneet omien tavoitteittensa sekä toimintansa vaiku-
tukset.

2.1.1 Liittojen jäsenmäärät ja vaikutusvalta kasvavat

Ammattiyhdistysliikkeen luomaa työehtosopimusjärjestelmää ja sopimusjärjestelmän syntymistä vuosina 1945–1947 voidaan pitää hyvinvointivaltion perustana. Vuonna 1958 Suomi sai vasemmistoenemmistöisen hallituksen, joka vaikutti merkittävästi vuosiloma, työttömyysturva- sekä työeläkelakien voimaan tulemiseen. Isot sosiaalipoliittiset ratkaisut juuri 1950-luvun lopussa sekä 1960-luvun alussa vahvistivat ammattiyhdistysliikkeen paikkaa vahvana yhteiskunnallisena toimijana sekä sopijaosapuolena suomalaisessa yhteiskunnassa. (Bergholm 2007, 15; 119–121; 442)

Tämän jälkeen suomalaisen elinkeinorakenteen muutos, kaupungistuminen sekä maalta pois muutto muuttivat yhteiskuntaa merkittävästi vuosina 1968–1978. Maalta muutettiin tekemään töitä tehtäisiin ja elinkeinorakenteen muutos maatalousvaltaisuudesta teollisuuteen lisäsi myös ammattiyhdistysliikkeen valtaa. Lisääntyvät jäsenmäärät kasvattivat SAK:n vaikutusvaltaa niin organisaationa kuin sen toimintaedellytyksiä taloudellisesti. (Savtschenko 2015, 249)

Niin ammattiliittojen määrä kuin myös niiden jäsenmäärät kasvoivat 1960- ja 70-luvuilla huomattavasti. Esimerkiksi SAK:laisten ammattiliittojen yhteenlaskettu jäsenmäärä nousi 600 000 jäsenestä miljoonaan. (Mm. Laukkanen 2008, 94; Bergholm 2013, 74).

Ammattiliittojen jäsenmäärien nousuun kirittävinä tekijöinä voidaan pitää esimerkiksi vuonna 1960-luvulla voimaan tullutta uudistunutta työttömyyskassalakea, joka teki osaltaan ammattiliiton jäsenyydestä entistä houkuttelevampaa. Tämä yhdistettynä yhteiskunnan rakennemuutokseen ja Suomen kansantalouden kehitykseen muun muassa tulopolitiikan myötä, vahvisti ammattiyhdistysliikkeen asemaa. (Bergholm 2013, 66)

Tulopolitiikka, joka tasoitti palkkaeroja, paransi ammattiyhdistystoiminnan vaikuttavuutta. Sen myötä ammattiyhdistysliike nähtiin työntekijöiden edunvalvojana ja oikeudenmukaisten palkkaratkaisujen edistäjänä. Sillä nähtiin olevan suora yhteys ihmisten tulotason parantamiseen.

Keskitetty tapa neuvotella myös osaltaan vahvisti työntekijöiden neuvotteluvoimaa. 1970-luvun alun nousukaudella sen avulla saatiin tuloksia samaan aikaan, kun yritykset joutuivat pohtimaan, mitä tehdä työvoimapulan ja maastamuuton haittavaikutuksien kanssa. Yritysten toiminta oli hankalaa, mutta neuvottelujärjestelmä toimi työntekijöiden eduksi. (Savtschenko 2015, 247) Suomi muuttui nopeasti 1960-luvun ja 1970-luvun taitteessa tulonjaoltaan yhdeksi maailman tasa-arvoisimmista maista ja ammattiliittoon järjestäytyminen muuttui kansalaistavaksi (Bergholm 2013, 66). Liittoihin järjestäydyttiin ahkerasti ja tämän kasvun myötä ammattiliitoista tuli suuria kansanliikkeitä (Savtschenko 2015, 50).

Ay-liike oli siis vahvasti mukana parantamassa niin palkkoja, sosiaaliturvaa kuin myös viemässä läpi lukuisia lakiuudistuksia sekä tietenkin parantamassa

konkreettisesti työoloja kehittämällä palkka- ja työolosuhteita alakohtaisilla työehtosopimusjärjestelmillä työntekijöiden aseman turvaksi. Näinä niin kutsuttuina ammattiyhdistysliikkeen kultaisina vuosikymmeninä ammattiliitot Suomessa olivat voimissaan, ja ammattiyhdistysliike vakiinnutti vahvan asemansa vuosikymmenten ajaksi.

Näiden vuosien peruja ja nykytilannetta Suomessa kuvaa se, että suurin osa Suomen työlainsäädännöstä on valmisteltu yhdessä työmarkkinajärjestöjen ja maan hallituksen kesken. Tämän toimintatavan valtuutus perustuu kansainvälisen työjärjestö ILO:n pääperiaatteisiin työelämän kehittämistä yhdessä työnantaja sekä työntekijäjärjestöjen ja maan hallituksen välillä. (STM 2019; Jonker-Hoffrén & kump. 2018)

Ammattiyhdistysliikkeen vahvuus ja toimintaedellytys perustuu sen jäseniltä saamaan valtuutukseen. Mitä enemmän jäseniä on, sitä enemmän esimerkiksi yksittäisellä ammattiliitolla on painoarvoa ja toimintaedellytyksiä työntekijöiden palkka- ja työehtojen kehittämiseen.

Ammattiyhdistystoiminnan jatkuva kukoistus ja lisääntyvä valta ei kuitenkaan ole itsensäanselvyys. SAK: laisessakin ammattiyhdistysliikkeessä nähtiin 1990-luvulla taite tässä kehityksessä. Muun muassa eri toimialojen väliset kiistat SAK:n sisällä sekä yli keskusjärjestörajoiden, muokkasivat järjestörakennetta uusiksi. Eri ammattiryhmitymien kiivaampi omien etujen ajaminen tuli näkyvämmäksi ja se loi myös yhteisesti ajettuun tulopoliittiseen linjaan jännitteitä. (Bergholm 2013, 73) SAK:n suuruus ja sen nousu merkittäväksi yhteiskunnalliseksi tekijäksi nosti esiin myös ristiriitoja kollektiivisen toiminnan osalta. Keskitetty neuvottelutapa ja tulopoliittinen järjestelmä muokkasivat osaltaan koko liikkeen toimintaa siten, että jäsendemokratia muodostui vahvemmin edustukselliseksi ja vallankäyttö (esimerkiksi neuvottelut) olivat keskityneet pieneen joukkoon päättäjiä (Savtschenko 2015, 53).

Ay-liike onnistui siis kasvamaan niin jäsenmäärältään kuin vaikutusvallaltaan suomalaisessa yhteiskunnassa merkittäväksi tekijäksi jo 1940-luvulta alkaen. Etenkin tulopolitiikan myötä sen onnistui näyttämään myös jäsenilleen ja palkansaajille oma hyödyllisyytensä. Jäsenet uskoivat ay-liikkeeseen ja tahtoivat olla siinä mukana.

Muutos ammattiyhdistysliikkeeseen osallistumiselle ja näin ollen sen vaikutukset koko liikkeen vaikutusvallalle on nähtävissä lähestyessä 90-lukua ja lamaa. Hyvinvoinnin kasvaessa ja luokkayhteiskunnan murtumisen myötä ammattiliiton jäsenyys ei enää olekaan itsestäanselvyys. Ammattiliittoineen liittyminen ja liittojen jäsenmäärät näyttävät tutkimusten valossa kääntyneen laskuun 1990-luvulla. (Bergholm 2013, 88)

Kun monet ammattiyhdistysliikkeen keskeiset tavoitteet tulivat saavutetuksi palkansaajien aseman parantamiseksi ja tulonjaon tasaamiseksi, on myös helpompaa kyseenalaistaa koko liikkeen ja sen jäsenyyden merkitystä.

2.1.2 Jäsenmääräkehitys taittuu

Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärien kehityskaarta voidaan tarkastella kolmen erillisen vaiheen kautta. Ensimmäisessä vaiheessa 1965–1975-luvuilla liittojen sekä niihin järjestäytyneiden palkansaajien määrä kasvoi. Tämän jälkeen 1975–1995 liittojen laskennallinen lukumäärä kääntyi laskuun, mutta järjestäytymisaste jatkoi kasvuaan, tosin hidastuen. Vuodesta 1995 lähtien liittoihin järjestäytymisasteissa on tapahtunut muutos ja se on ollut laskeva. Samaan aikaan myös liittojen lukumäärä on alentunut. (Laukkanen 2008, 94)

Syitä ammattiliittojen määrän vähenemiseen voidaan löytää työmarkkinoilla tapahtuneista rakennemuutoksista, joissa muun muassa vahvasti teollisuuteen nojautava yhteiskunnassa työn tekeminen on siirtynyt palvelualoille ja myös globalisaatio on vähentänyt työpaikkojen määrää teollisuudessa. Työpaikka- ja työelämärankenteiden muuttuessa on ammattiyhdistysliike ja ammattiliitot myös uudistaneet toimintatapojansa. Yksi osoitus näistä uudistuksista ovat olleet liikkeen piirissä tapahtuneet liittofuusiot. Esimerkiksi vuosien 1990–2006 välillä SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä liittojen lukumäärä tippui kuudella liitolla ja samaan aikaan liittokokoon kasvoi vajaan 40 000 jäsenen liitosta yli 47 000 jäsenen liitoksi. (Laukkanen 2008, 95)

Suomalaisten ammattiliittojen perinteinen tapa järjestää omaa toimintaansa on ollut sellainen, jossa saman työpaikan työntekijät kuuluvat samaan ammattiliittoon ja ammattiliitot kokoavat yhteen samaa työtehtävää tekevät. Tämän lisäksi Suomessa on toiminut myös liittoja, jotka ovat järjestäytyneet työnantajan mukaan, tai liittoja, joihin on liittynyt yhteen uusia tai pieniä toimialoja. (Kuusisto, Janne) Tällä tavoin työntekijöiden edunvalvontaa on voitu ajateltu hoidettavan siten, että liitot ovat parhaiten jäsentensä arjen asiantuntijoita edunvalvonnan ja alan tai esimerkiksi työpaikan ja ammattialan omaleimaisuuden kannalta.

Voidaan siis nähdä, että yksi tapa, joilla ammattiliitot ovat vastanneet toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin esimerkiksi työpaikkarakenteiden muuttuessa ja jäsenmäärän hiipuessa, ovat olleet fuusiot. Fuusioilla on pyritty uudelleenorganisoimaan toimintaa sujuvammaksi ja parantamaan neuvotteluasemia kasvavan jäsenmäärän myötä.

Esimerkkinä näistä tapahtuneista fuusioista SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen sisällä on tämän tutkimuksen osalta hyvä nostaa esille tutkimuksessa mukana olevat liitot: Palvelualojen ammattiliitto PAM, Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL sekä Teollisuusalojen ammattiliitto. Näistä liitoista jokainen on fuusioitunut 2000-luvun jälkeen muodostaen aiemmin useammasta pienemmästä tai keskisuuresta liitosta uuden suurliiton.

Nykyinen Palvelualojen ammattiliitto PAM syntyi vuonna 2000, jolloin neljä yksityisellä palvelualoilla toiminutta ammattiliittoa: Hotelli- Ravintolahenkilökunnan liitto (HRHL), Teknisten- ja erikoisammattien liitto (Tekeri),

Kiinteistöyöntekijäinliitto (KTTL) sekä Liikealan ammattiliitto fuusioituivat. Samoin liittofuusio nähtiin vuonna 2006, kun Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL muodostettiin. Tuolloin Kunta-alan ammattiliitto KTV, Valtio ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL sekä neljä muuta julkisella alalla työskentelevää ammattiliitto yhdistyivät. Lisäksi vuonna 2018 myös perinteinen Metalliliitto asemoi itseään työmarkkinoilla uudelleen, kun se fuusioitui Teollisuusalojen ammattiliitto TEAMin sekä Puuliiton kanssa. (Bergholm 2013, 86–87)

Yhdessä nämä kolme nykyistä suurliittoa ilmoittavat yhteenlasketuksi jäsenmääräkseen vuoden 2022 tietojen mukaan 563 000 jäsentä. Keskusjärjestö SAK:n edustamien liittojen kokonaisjäsenmäärästä nämä kolme liittoa edustavat lähes 70 prosenttia. (SAK 2013)

Liittofuusioiden taustalla voidaan voi olla tarve säilyttää yhteiskunnallista vaikutusvaltaa sekä turvata liiton neuvotteluvoimaa, mutta myös taloudellista asemaa. Suurliittojen muodostuminen on nähty osaksi työelämän murrosta, jossa suurliitot ottavat entistä suuremmin osaa myös niihin asioihin, joihin aiemmin keskusjärjestöt tai puolueet ovat politiikassa osallistuneet (Laukkanen 2008, 98). Liittofuusion voidaan siis nähdä olevan yksi tapa vastata laskeviin jäsenmääriin ja siten myös vastustaa tai ennaltaehkäistä liiton vaikutusvallan ja neuvotteluvallan heikkenemistä.

2.1.3 Laskevien jäsenmäärien haaste toiminnalle

Suomen ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n viimeisimmän vuonna 2019 julkaiseman jäsentutkimuksen mukaan syyt liittyä ammattiliittoon ovat pysyneet vuosikymmenten ajan lähes samoina. Tärkeimpinä syinä jäseneksi liittymiseksi pidetään ammattiliitosta saatavaa apua työelämän ongelmissa sekä ansiosidonnaista työttömyysturvaa. (Juntunen 2019, 24–26)

Siitä huolimatta, että kyseisenkin jäsenkyselyn valossa ammattiliiton jäsenyydelle on paikka palkansaajan elämässä sekä henkilökohtaisen oikeudenmukaisuuden että taloudellisen aseman turvaajana, ei kiinnostus konkretisoidu ammattiliiton jäsenyydeksi enää yhtä usein kuin ennen. Yleinen trendi liittojen jäsenmäärissä on ollut laskeva.

Palkansaajien yleinen ammatillinen järjestäytyminen on tilastojen mukaan kääntynyt laskuun vuodesta 1995 lähtien (Luukkainen 2008, 95). Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut vuodesta 1989 lähtien palkansaajien järjestäytymistä tutkivia julkaisuja. Esimerkiksi vuonna 2019 julkaisusta ammattiliittoihin järjestäytymistä tutki-neesta tutkimuksesta selviää, että edunvalvonnan piirissä olevia jäsenien järjestäytymisaste oli vuoden 2017 lopussa 59,4 prosenttia, kun se oli vielä vuonna 2013 64,5 prosenttia. Nyt uusimmassa tutkimuksessa keväältä 2023 samainen järjestäytymisaste on jatkanut tippumistaan ollen nyt 54,7 prosenttia. (mm. Ahtiainen 2020b, 60; Ahtiainen 2019, 38; TEM 2023)

Yhtenä työmarkkinoiden muutostekijänä, jonka voidaan nähdä vaikuttaneen ammattiliittojen toimintaan ja palkansaajien järjestäytymiseen, on yleisen työttömyyskassan perustaminen 90-luvulla. Tämän jälkeen työntekijän vakuuttaminen työttömyyden varalta ei enää ole ollut pelkkien ammattiliittojen yhteydessä toimivien työttömyyskassojen tehtävänä. Tämä on tarkoittanut sitä, että ammattiliitot eivät enää ole yksipuolisesti hallinnoineet palkansaajien ansiosidonnaista työttömyysturvaa, vaan toimintakentälle tullut YTK on kasvattanut omaa jäsenmääräänsä. Yleisen työttömyyskassa YTK:n jäsenmäärä on viimeisen 20 vuoden ajan kasvanut merkittävästi. (Ahtiainen 2020b, 61)

Liittojen jäsenmääriin ja liittoihin jäseneksi liittymiseen voidaan nähdä vaikuttavan myös sen, että yhä useampi palkansaaja saa palkkansa muualta kuin perinteisiltä teollisuusalan työpaikoilla tehdystä työstä. Tämän myötä julkisen sektorin kasvu ja palveluyhteiskunnan merkitys järjestäytymisasteeseen on nähtävissä. Perinteisen vakityötyösuhdemallin muutos osana työelämän pirstaloitumista on muuttanut palkansaajien työsuhteiden laatua moninaisemmaksi. Esimerkiksi vuokra-; osa-aika-; sekä määräaikaisten työsuhteiden lisääntyneen määrän voidaan nähdä vaikuttavan työntekijöiden ammattiliittoon järjestäytymiseen. Ammattiliittojen on vaikea saada mukaan näissä työsuhteissa työskenteleviä mukaan, koska erilaiset määrä- ja osa-aikaiset työt heikentävät työntekijöiden yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä (Bergholm 2013, 87).

Lisäksi myös palkansaajien ikä vaikuttaa järjestäytymiseen. Järjestäytyminen ammattiliittoon on edelleen sitä yleisempää, mitä vanhempi palkansaaja on (Ahtiainen 2020b, 61). Määräaikaisten ja osa-aikaisten vähäinen järjestäytyminen on suuressa määrin yhteydessä ikään. Määräaikaisista 52,1 % ja osa-aikaisista 47,7 % on alle 30-vuotiaita, joiden järjestäytymisaste on yleensäkin matala (Ahtiainen 2020b, 54). Epätyypilliset työsuhteet ovat tyypillisiä palvelusektorilla, joilla työpaikkarakennepöytäselityksenkin vuoksi ammattiliittojen järjestämisen edunvalvonnan toimintaedellytykset ovat hajanaisemmat.

Ammattiliitot ovat viime vuosina osalta joutuneet asemoimaan itseään uudelleen muuttuneessa maailmassa ja neuvotteluasetelmassa. Yhtä laajoja keskitettyjä talous- ja palkkapoliittisia ratkaisuja kuin 1990-luvulla saavutettiin, ei ole enää tehty. Kollektiivinen sopimusjärjestelmä ja niin sanottu kolmikanta ovat olleet murroksessa. Toimintatapojen muutoksesta kertovat niin Elinkeinoelämä EK:n vuonna 2017 ilmoittama luopuminen keskusjärjestösopimuksista kuin myös esimerkiksi työnantajaliitto Metsäteollisuuden vuonna 2020 tekemä ilmoitus luopua yleissitovista työehtosopimuksista.

Vaikka ammattiliittoihin järjestäytyminen onkin laskenut, on työntekijöiden kuuluminen ammattiliittoon Suomessa edelleen voimakasta. Laskevat jäsenmäärät

ovat kuitenkin johtaneet tilanteeseen, että ammattiliitoissa tarkastellaan jatkuvasti keinoja, joilla uusia jäseniä saadaan liittymään liittoon. Ammattiliitolle jäsenmääräkehitys varmistaa liiton toimintavalmiutta edunvalvontatehtävissä ja työehtosopimuksista neuvotellessa.

2.1.4 Jäsenyyden ja osallisuuden problematiikka ay-liikkeessä

Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen historiaa kuvaa hyvin se, että ammattiyhdistysliike on kulkenut pitkään käsi kädessä poliittisen työväenliikkeen kanssa. Muutokset poliittisessa osallistumisessa ja yhteiskunnan kehittymisessä on väistämättä vaikuttanut myös ammattiyhdistysliikkeen asemaan.

Yhä useammin poliittista ratkaisuja vaativat ongelmat ovat laajoja ja globaaleja kuten esimerkiksi ilmastokriisi tai ihmisoikeudet. Näihin asioihin puuttuminen ja vaikuttaminen perinteisten poliittisten päätöksentekojärjestelmien kautta koetaan usein hitaina ja riittämättöminä. Kun toiminta näiden asioiden ympärillä organisoituu ja suuntautuu niin sanotusti valtion ohi, ei perinteinen ja muodollinen järjestöorganisoituminen ja osallistumien sitä kautta näyttäyty yhtä tarpeellisena kuin aikaisemmin (Lanttunen, 2007). Tämän kehityskaaren voi nähdä koskettavan myös ammattiyhdistysliikettä ja olevan yksi osasyys laskeville jäsenmäärille.

Nykyisin ammattiyhdistysliike nähdään usein etujärjestönä, mutta ei niinkään kansalaisjärjestönä. Etujärjestömaisyydessä ongelmalliseksi toiminnan myötä saattaa muodostua se, että silloin järjestöä tarkastellessa ei nähdä sen kansalaisliikkeenomaisuutta eikä sitä yhdistetä niinkään kansalaisyhteiskuntaan kuuluvaksi osaksi tai aktiiviseksi toimijaksi.

Perinteisesti suomalaista kansalaisyhteiskuntaa on voitu kuvata toiminnaksi, joka koostuu kansalaisten omaehtoisesta toiminnasta. Sen ovat Suomessa muodostaneet ammattiyhdistystoiminta, järjestötoiminta, puolueet, säätiöt, uskonnolliset yhdyskunnat sekä vapaa kansalaistoiminta ja sivistystyö. (Harju, 2020). Ammattiyhdistysliike ja toiminta sen parissa on osa suomalaista kansalaisyhteiskuntaa, koska niissä liikkeen muodostavat ammattiliitot jäsenineen ja niillä on vapaaehtoistoimintaa. (Harju 2020)

Järjestöihin osallistuminen ja yhdistystoiminta on suomalaisilla ollut perinteisesti vahvaa, mutta se on vuosien aikana muuttanut muotoaan. Niin sanottu perinteinen yhdistyskenttä on käynyt läpi muutoksia ja erityisesti puoluejohtoisen kansalais-toiminnan merkitys, on heikentynyt. Vahvasti poliittisesti ohjatusta toiminnasta on siirrytty kohti laajempaa yhteiskunnallista keskustelua ja kansalaistoiminnan monipuolistumista ja monimuotoistumista (Harju 2003, 27).

Ihmisten kiinnostus osallistumiseen ja osallisuuteen perinteisten pidettyjen kansalaisyhteiskunnan toimintamuotoihin on selkeästi muuttunut. Tutkimusten mukaan

1990-luvulta ihmisten kiinnostus erilaisten vapaa-ajan harrastusyhdistysten suuntaan on kasvanut ja painopiste perinteisen poliittisen ja yhteiskunnallisen järjestöjen määrään on laskenut. (Wilhelmsson 2009, 16; Siisiäinen & Kankainen 2009; 98). On tapahtunut asenteellinen muutos, jossa kollektiivisuuden sijaan yksilöllisyyttä korostetaan yhä enemmän kollektiivisuuden kustannuksella (Ilmonen, Jokivuori 1998, 141).

Perinteisesti ajatellen ammattiyhdistysliikkeen toiminta rakentuu jäseniltä tulevaan valtuutukseen ja jäsenten kollektiiviseen osallistumiseen. Ammattiyhdistysliikkeen voimavarat ovat sen jäsenistön kollektiivisuudessa, halussa toimia yhdessä ja jäsenkunnan strategisessa asemassa työmarkkinoilla (Ilmonen & Jokivuori 1998, 141).

Ammattiyhdistysliikkeelle ominainen kollektiivin merkitys, yhteisöllisyys ja solidaarisuus, johon liikkeen arvot ovat perustuneet, ovat olleet kuitenkin jo pitkään murroksessa. Ihmisen osallisuus on saanut uusia muotoja, kun ihmisten arvot ja asenteet ovat muuttuneet.

Muutosta voidaan kuvata siten, että osallistumisen pääpaino, perinteisestä yhdistysmuotoisesta aatteellisesta ja arvopohjaisesta kokonaisvaltaisesta osallistumisesta on siirrytty kohti tietynlaista kevytosallisuutta. Sen luonteena on hetkellisyys ja yksilölle itselleen arvoa tuottava toiminta. (Siisiäinen 2010, 9). Tutkimusten mukaan on tapahtunut asenteellinen muutos, jossa yksilöllisyyttä korostetaan yhä enemmän kollektiivisuuden kustannuksella (Ilmonen & Jokivuori 1998, 141). Kollektiivisten toimintojen muodot asetetaan yhä useammin kyseenalaisiksi ja yksilöt pohtivat enemmän vaihtoehtojen mahdollisuuksia. (Ilmonen & Siisiäinen, 1998, 7.)

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n vuoden 2019 jäsentutkimuksen mukaan peräti 75 prosenttia tutkimukseen vastanneista liittojen jäsenistä kertoo, että he eivät ole kovinkaan tai lainkaan aktiivisia liiton jäseninä. Samaisesta tutkimuksesta ilmenee, kuinka ammattiliiton jäsenyyttä pidetään edelleen isossa määrin ”maan tapana”. Lisäksi tutkimus kertoo, että, kuinka osallistuminen ammattiliiton toimintaan omilla ehdoilla ja joustavasti lisäisi entisestään kiinnostusta liittoa kohtaan. (Juntunen 2019, 24–27).

Samaa jäsenten osallistumista ammattiliiton toimintaan on tutkittu myös Lasse Ahtiainen PAMille vuonna 2020 tekemän järjestötutkimuksessa. Myös siinä kysyttiin vastaajilta liittojen jäsenyyden merkityksestä sekä osallistumisesta. Tutkimuksen tuloksista ja loppupäätelmistä tehtyä faktorianalyysia tarkastellessa, nousee vastauksista esille jäsenten osallistumisvalmius sekä vanhojen rakenteiden muutos. Ahtiainen kuvaa tutkimuksessaan, että ammattiliittojen kiinnostavuuden lisääntymiseen ja toimintaan mukaan tulemiseen vaikuttaisivat seuraavat tekijät: jos tietäisi enemmän liittojen toiminnasta ja tehtävistä, henkilökohtainen kontaktointi sekä se, että ihminen voisi olla mukana toiminnassa enemmän omilla ehdoillaan. (Ahtiainen 2020, 40–41; 49).

Näiden tuloksien valossa voidaan ajatella, että ammattiliittoon liittymisen kynnys on luultavasti edelleen alhainen, mutta liitossa toimimisen kynnys korkeampi. Kollektiivisen ajattelutavan muutoksen myötä ammattiliiton toiminnan olisi kohdattava myös yksilö ja muodostettava sitä kautta kuulumisen merkitys yksilölle. Näin pystyttäisiin vahvistamaan sitä, että liittoon liittyneen yksilön jäsenyys liitossa ei jäisi vajavaiseksi, kevyeksi vain, koska hän ei pysty ottamaan osaa toimintaan laajemmin.

2.2 Sosiokulttuurinen innostaminen

Kuten aiemmin kirjoitin ovat muutokset ammattiliittojen jäsenmäärissä sekä ihmisten osallistumisessa ammattiliittojen toimintaan nähtävissä tilastoista ja myös liiton jäsenkyselyiden tuloksissa. Ammattiliiton jäsenyys on monille yksilöille tapa, mutta toimiminen aktiivisesti ammattiliitossa jo monin verroin vieraampaa.

Nivala ja Ryynänen kirjoittavat teoksessaan Sosiaalipedagogiikka, kohti inhimillisempää yhteiskuntaa, osallisuuden kasvusta ja sen kehittymisestä ja sen tukemisesta. He mainitsevat, että osallisuuden kasvun ja tunteen kehittymiseen kannalta merkittäviä keskeisiä tekijöitä, joiden pitää toteutua ovat se, että yksilöllä ja yhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisön asioihin, tulla kuulluksi, kun päätetään yhteisistä asioista ja ottaa osaa yhteisöä kehittävään toimintaan (Nivala & Ryynänen 2019, 138). Voisiko näiden tekijöiden vahvistamisessa olla liitoille tulevaisuuteen työkalu oman toimintansa kehittämiseksi? Voiko osallisuutta esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeen jäsenten parissa kasvattaa?

Sosiaalipedagogiikassa ollaan kiinnostuneita sekä kasvatuksesta että kasvun prosesseista ja kasvun tukemisesta (Nivala & Ryynänen 2019, 17). Se on tieteenala, mutta myös tapa tehdä töitä. Se on tietynlainen opeteltu tai tiedostettu lähestymistapa asioihin, kun puhutaan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja ihmisten toimijuuden vahvistamisesta.

Sosiaalipedagogiikka tieteenä tarkastelee kasvun ja kasvatuksen yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia kytkentöjä. Se sitoutuu tasa-arvoisemman ja oikeudenmukaisemman yhteiselämän rakentamiseen. Käytännössä se pyrkii tukemaan elämää ja toimintaa rajoittavien tekijöiden tiedostamista ja yhteistä toimintaa niiden muuttamiseksi ja tämän toteuttamisen välineenä nähdään kasvatusta. (Nivala & Ryynänen 2019, 84–85)

Sosiaalipedagogisen toiminnan lähtökohtana on, että ihmisen voimaantuminen on asia, joka ei tapahdu käskemällä, eikä ulkopuolelta voida myöskään määritellä sitä, mistä ihmisen erimerkiksi pitäisi vapautua voimaantumisen saavuttaakseen. Voimaantuminen nähdään kuitenkin hyväksi tavoitteeksi, jotta ihminen vapautuu

ajattelemaan itse ja toiminaan itsenäisesti. Tämän vapautumisen nähdään lisäävän ihmisten hyvinvointia ja osallisuutta. (Nivala & Ryyänen 2019, 153)

Itse osallisuus ymmärretään sosiaalipedagogian käsitteenä eri asioiden suhteena. Se kuvaa ihmisen ja yhteisön välisen suhteen tai toiminnan tavoiteltavaa luonnetta, jossa toteutuvat kaikki kolme keskeistä tekijää mukana olemisesta eli kuulumisesta, toimintaan tai yhteisten asioiden hoitamiseen osallistumisesta eli tekemisestä sekä kuulumisen tunteesta. Osallisuuden toteutuminen ja sen toteuttamisen edistäminen tarvitsee kaikkia kolmea näistä tekijöistä yhdessä ja pohjimmiltaan se on ihmisen kasvun tukemista yhteisöjen jäsenenä (Nivala & Ryyänen 2019, 139).

Ammattiliitoissa on kyse isoista yhteisöistä ja yhteisöjen toiminnasta. Ammattiliiton jäsenenä ihminen liittyy yhdistykseen eli yhteisöön. Tällöin voidaan katsoa, että ensimmäinen osa-alue osallisuudesta täytyy. Kuitenkin se, toteutuuko osallisuus käsitteen laajemmassa merkityksessä, jäänee avonaiseksi. Jos jäsen ei osallistu tai ei saa tunnetta kuulumisesta yhteisöön, toteutuuko osallisuus ja, voiko tätä joillain toimenpiteillä vahvistaa myös ammattiliittojen toiminnassa?

Sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalipedagogiikan soveltamisen ala, jossa innostaminen on ammatillista toimintaa, jonka tiedeperusta on sosiaalipedagogiikassa (Kurki 2000, 44).

Käsitteenä ja toimintana sosiokulttuurinen innostaminen on syntynyt Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen. Kyse on ollut pedagogisesta tiedostamisen, osallistumisen ja sosiaalisen luovuuden liikkeestä. Sen syntyyn katsotaan vaikuttaneen tuolloin halu muuttaa yhteiskuntaa demokraattisempaan suuntaan esimerkiksi työväestön kouluttamisen ja vapaa-ajan toimintaan liittyvin keinoin. (Kurki 2000, 11)

Sosiokulttuurinen innostaminen voidaan nähdä yhtenä sosiaalipedagogisena työotteena, jossa tarkoituksena on pystyä luomaan yhteisöllisyyttä. Sen myötä pyritään vahvistamaan hyvinvoinnin edellytyksiä yhteisöissä ja tukemaan ihmisten osallisuutta. (Nivala & Ryyänen 2019, 205)

Innostamisen metodologioiden lähtökohtana on aina ihmisten oma osallistuminen. Sen avulla syrjäytyneet, tukahdetut ihmiset rakentavat itse tietoisuuttaan siitä, että he voivat olla todellisia muutoksen agentteja. (Kurki 2000, 89)

Innostamisella pyritään auttamaan ihmisiä erilaisilla osallistavilla toimintatavoilla kehittymään pyrkimyksenä tavoitteellinen yhteistyö sekä yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyminen. Innostaminen nähdään nimenomaan yhteisöjen kehittämisenä ja sen prosessissa keskeistä on luoda mahdollisuuksia ihmisten omaehtoiselle toiminnalle ja yhteenliittymiselle. Siinä vahvistetaan yhteisöjen valmiuksia ongelmien ratkaisuun ja ominaista innostamiselle on, että osallistujat ovat aktiivisia toimijoita koko prosessin ajan ja työskentelyä tehdään yhdessä toimintaan osallistuvien kanssa. (Nivala & Ryyänen 2019, 205–206;223)

Leena Kurjen mukaan sosiokulttuurisessa innostamisessa onnistumisen perusedellytys on aidon yhteisön rakentuminen. Aidolla yhteisöllä tässä kontekstissa tarkoitetaan sellaista sosiaalisten suhteiden muotoa, joka välityksellä sosiaalinen toiminta on yhteisten intressien ja arvojen ohjaamaa. Yhteisön jäsenet liittyvät yhteen tiettyä tarkoitusta varten. Aito yhteisö ei synny itsestään, vaan se vaati pohjakseen kasvun prosessin (Kurki 2000, 129–133).

Innostamisen lähtökohdat ovat siis ihmisten arjessa eli siellä yhteisössä tai tilassa, jossa muutenkin luonnollisesti toimintaan. Sen tavoitteena on herätellä ihmiset kohti muutosta, jossa vastustetaan tai taistellaan passiivisuutta, välinpitämättömyyttä ja sopeutumista vastaan, jotta yhteiskunnasta tulisi entistä parempi. (Nivala & Ryynänen 2019, 207) Innostaminen on kasvatuksellista toimintaa. Sillä pyritään siihen, että ihmiset kasvavat aktiivisiksi toimijoiksi. Innostamisen myötä jokainen voi kasvaa ja kehittyä sekä ottaa vastuuta oman elämän suunnan määrittelemisestä.

Innostamisessa korostuu sen kasvatuksellinen luonne. Sen pyrkimyksenä on auttaa ihmisen sosiaalista kasvua sekä tietoisuuden heräämistä ja innostamisen yhteydessä kasvatusta ymmärretään ihmisen auttamiseksi toteuttamaan itseään (Kurki 2000, 42).

Innostamiselle voidaan määritellä kaksi päätavoitetta: herättää henkiin ja luoda liikettä. Esimerkiksi yksilöä tai yhteisöä ajatellen innostamisella voidaan tukea omaaloitteisuutta ja itsenäistä toimintaa, motivoida ja tukea päämäärien saavuttamista sekä vahvistaa yksilöiden osallistumista yhteiseen toimintaan. (Kurki 2000, 23)

Käytännössä innostaminen toimintana tarkoittaa, että ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Innostamisen tavoite on tuon yhteisen vuorovaikutteisen toiminnan sekä ihmisten osallistumisen kautta pyrkiä saamaan aikaan muusta yhteiskunnasta. (Kurki 2000, 89).

Innostamisen prosessi voidaan Kurjen mukaan kuvata askeleina, jotka etenevät tiettyssä järjestyksessä pitäen sisällään eri vaihteita. Näitä vaihteita ovat osallistava tutkimus, vision hahmottaminen, kyky tulkita kriittisesti todellisuutta, kohottaa ja vahvistaa ihmisten tietoisuutta sekä niin sanotusti syntyvä muutos; vaihtoehtoisin historian ja paremman tarinan askel. (Kurki 200, 97)

Samanlaisesta vaiheista koostuvasta kokonaisuudesta kohti yksilön kasvua aktiivisemmaksi ja osallistuvammaksi, voidaan nähdä myös, kun tarkastellaan yhden sosiokulttuurisen innostamisen suunnannäyttäjän Paolo Freiren teoriaa.

Freiren ajattelussa olennainen osa on yhteiskunnallisen todellisuuden tiedostaminen, jota hän kuvaan muun muassa teoksessaan Sorrettujen pedagogiikka. Siinä lähestymistapana ihmisen tietoisuuden kasvattamiseen tapahtuu esimerkin kautta, jossa valtaapitävät (sortajat) ja heikompiosaiset (sorretut) asetetaan vastakkain. Tämän lähestymistavan myötä on mahdollista tarkastella näkemystä vapauttavasta yhteiskunnallisesta kasvatuksesta. Siinä sorretut vapautuessaan (ymmärryksen ja

tietämyksen kasvaessa, oman aseman ja tilanteen ymmärtämisessä), pystyvät myös vapauttamaan sortajansa ja näin ollen koko yhteiskunta muuttuu. (Freire 2005, 20).

Freiren ajattelussa ja toiminnassa korostuvat kasvatuksellinen kamppailu inhimillistä vapautta rajoittavaa eriarvoisuutta, hyväksikäyttöä ja sortoa vastaan (Nivala & Ryyänen 2019, 79). Freiren mukaan sorrettuna oleminen on tilanne, jossa joku estää toisen pyrkimyksen tulla enemmän ihmiseksi. Vallalla olevat valtarakenteet estävät kehittymisen ja muutoksen (Freire 2005, 25). Tästä vapautumisen keinoksi Freire kehitti "vapautuksen pedagogiikkana" tunnetun menetelmän. Siinä vapautuminen ei ole mitään, jonka ihminen (sorretut) saisivat valmiina. Vapautumiseen johtava tila luodaan yhdessä vuorovaikutuksessa siten, että ei ole ylhäältä annettuja ohjeita tai toimintatapoja, vaan tilanteesta luodaan yhteinen ymmärryksen tila, jonka myötä sorretut lähtevät taistelemaan oman vapautumisensa puolesta. (Freire 2005, 70–71). Vapautuksen pedagogiikan kulmakivi on maailmasta oppiminen erityisesti niiden kanssa, joiden ääni on tavalla tai toisella hiljennetty (Nivala & Ryyänen 2009, 79).

Vapautumisen tiellä on Freiren mukaan kaksi vaihetta. Sen ensimmäisessä vaiheessa sorretut palastavat sorron maailman ja sitoutuvat sen muuttamiseen praksiksessa. Praksis tarkoittaa ymmärryksen ja toiminnan yhtälöä. Vapautumisen tien toisessa vaiheessa muutosprosessi ei kuulu enää vain sorretuille, vaan siitä tulee "kaikkien ihmisten pedagogiikkaa päättymättömässä vapautuksen prosessissa". (Freire 2005, 95; 56)

Tätä vapautumisen tietä voidaan kutsua freireläiseksi metodiksi; se on ongelmakeskeinen ja se yhdistyy ihmisten omiin ongelmiin. Sen tavoitteena (vapautumisena) on, että ihmiset lopulta itse heräävät tietoisuuteen omasta tilanteestaan ja ryhtyvät toimimaan sen parantamiseksi (Kurki 2000, 38).

2.2.1 Innostajan rooli

Leena Kurki kuvaa teoksessaan Sosiokulttuurinen innostaminen innostajien roolia ja tehtävää sekä siihen liitettyjä ominaisuuksia innostajana toimivan kautta.

Innostaminen voi olla niin vapaaehtoista myös ammatillista toimintaa. Innostajan tehtävänä pyrkiä omalla toiminnallaan tukemaan sosiaalikultuurisen innostamisen tavoitteiden toteutumista yhteisössä. Kaikki ihmiset eivät sovi innostajiksi, koska pystyäkseen innostamaan muita, pitää olla itse innostunut. Innostaja toimii esimerkkinä muille, on ryhmänjohtaja ja kasvattaja. Innostajan toiminnan ytimessä on humanisuus. Se tarkoittaa, että tavoitteena on ylläpitää ihmisten henkilökohtaista turvallisuutta ja samalla elävöittää ihmisten yhteisöllistä henkeä. Innostajia voi olla monenlaisia ja innostajien toiminta on moninaista, siinä korostuu toiminnan vapaus. Innostajan työtä kuvataan raskaaksi, koska työ tuo mukanaan ongelmien kohtaamista. Ihmissuhteiden ja vuorovaikutussuhteiden ymmärrys on tärkeää, jotta innostaja voi

luoda uudenlaisia suhteita. Innostajan tehtävänä on auttaa ihmisten sosiaalista kasvua ja heidän tietoisuutensa heräämistä. Tämä pitää tehdä kuitenkin siten, että innostajan on osattava ”johtaa johtamatta”. Innostajan omat asenteet, odotukset ja persoonalliset piirteet ovat tärkeässä roolissa. Innostajan toiminnassa näyttäytyy ideologisuus ja kutsumuksellinen tietoisuus. Innostajalta pitää löytyä kykyä organisoida asioita ja ihmisiä, sekä häneltä on hyvä löytyä asenne palveluun. (Kurki 2000, 80–84).

Samaisessa teoksessa Kurki esittelee Claude Gillet’n teorian mukaan kolme innostajatyyppejä. Näitä ovat militantti innostaja, joka pyrkii herättämään ihmisten tietoisuutta ja on usein varsin karismaattinen. Tähän innostajatyyppiin yhdistetään myös se, että toiminta ponnistaa ideologiselta pohjalta ja sitä ohjaa kutsumus.

Toisena esimerkkinä mainitaan niin sanottu tekninen innostaja, jonka ominaispiirteinä ja toimintaa kuvaavina ominaisuuksina mainitaan tehokkuus, rationaalisuus ja uskollisuus työnantajan tavoitteille. Hän osaa paljon menetelmiä ja käyttää niitä välineellisesti ja suuntautuu ensisijaisesti käytäntöön.

Kolmantena innostajatyypinä kuvataan välittäjänä toimiva innostaja, joka puolestaan luo sopivia kommunikaatioverkostoja sekä neuvottelemisen ja muun sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuuksia. Tälle tyypille ominaista on myös strategioiden luominen, joka on toiminnan ytimessä. (Kurki 2000, 85–86)

2.3 Järjestäminen

Ammattiliittojen toimintaympäristöissä kohtaamien muutosten vuoksi on syntynyt tarve tarkastella olevassa olevia liiton toimintatapoja jäsenten hankkimiseen ja jäsenkiinnittymiseen sekä osallistumiseen liittyen. Tämä kaiken toteuttamiseksi ja liiton toiminnan vahvistamiseksi on yhdeksi uudeksi toimintatavaksi koettu niin sanottu järjestämismalli (organizing model).

Malli perustuu Yhdysvalloissa alkunsa saaneeseen toimintaan, jonka pyrkimyksenä on löytää uusia tapoja ammattiliitoille siihen, kuinka he auttavat jäseniään järjestäytymään. (Arnholtz, Ibsen & Ibsen 2014, 3) Malli kehitettiin 1980–1990-luvuilla vastaamaan Yhdysvalloissa levinnyttä ammattiliitto- ja järjestäytymisvastaisuutta (Kall, 2019, 4) Terminä järjestäminen siis syntyi Yhdysvalloissa ja myöhemmin se on tullut mukaan ammattiyhdistysliikkeen toiminnalliseen sanastoon 1980-luvun loppupuolella.

Järjestämismallin voidaan pitävän sisällään useita periaatteita ja käytäntöjä, mutta se viittaa isossa kuvassa muutokseen ja tapaan, jolla ammattiliitto priorisoi tekemistään. Sillä viitataan tilanteeseen, jossa liiton toiminnan painopistettä siirretään kohti järjestäytymisen edistämistä: jäsenyyden tarjoamiseen ja järjestäytymiseen

panostetaan sen sijaan, että etusijalla on olemassa olevien jäsenten palveleminen (Heery 2002,27).

Järjestämismallin nähdään olevan siirtymistä pois palveluiden tarjoamisesta olemassa oleville jäsenille ja toiminnan kohdentamista sen sijaan uusien jäsenten rekrytointiin, osallistumiseen ja voimaannuttamiseen (Connolly, Marino & Lucio 2017, 321). Siinä strategisesti ammattiliiton jäseniä pyritään tukemaan oman aktiivisuutensa kasvattamisessa (Kainulainen 2019, 84).

Järjestämismallin käyttöönottoa eri maissa on vienyt eteenpäin jäsenmäärien väheneminen. Sen on nähty olevan vaihtoehto perinteiselle tavalle toimia ja niin sanotulle palveluammattiliitolle, jossa liitot yrittävä houkutella jäseniä tarjoamalla erilaisia jäsenetuja. Mallin käyttöönoton myötä pyritään voimaannuttamaan työntekijöitä ajamaan omia etujaan kollektiivisen organisaation avulla. (Arnholtz, Ibsen & Ibsen 2014, 3)

Järjestämismallin mukainen lähestymistapa tarkoittaa työntekijöiden aktivoimisen edistämistä ja ammattiyhdistystoiminnan vahvistamista työpaikalla, jotta työntekijät voivat ratkaista omat ongelmansa ilman, että turvautuvat ulkopuoliseen edustukseen (Heery 2002, 27).

Järjestämismallista on tullut keskeinen piirre ammattiliittojen toiminnan uudistamisessa ja uusien toimintatapojen löytämiseksi Yhdysvaltojen lisäksi muun muassa Iso-Britanniassa ja Australiassa. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa perustettiin vuonna 1998 oma akatemia (TUC's Organising Academy), jonka tehtävänä oli kouluttaa ammattiliittojen järjestäjiä, jotka ammattiliittojen jäsenhankintatyössä pyrkivät soveltaamaan järjestäytymiseen tähtäävää lähestymistapaa. (Heery 2002, 26)

Järjestämismallin eroja niin sanottuun ammattiliittojen palvelumalliin on kuvattu seuraavassa taulukossa. Siinä korostuu järjestämismallin aktiivinen ote ja yksilöiden ja yhteisöjen oma tekeminen verrattuna perinteisenä pidettyyn liittojen tapaan toimia.

TAULUKKO 1 Järjestämismallin ja palvelumallin erot

Järjestämismalli	Palvelumalli
Rohkaisee jäseniä ratkaisemaan itse ongelmia ryhmässä yhteisesti	Liitto ratkaisee ongelmat jäsenten puolesta
Toiminta ei rajaudu vain neuvotteluprosesseihin	Asiat ratkaistaan aina neuvotteluprosessien mukaisesti.
Sitoutuneisuus osallistumiseen ja koulutukseen.	Passiivinen jäsenyys, joka edellyttää aina pyynnön yhteistyöhön
Jäsenten omien taitojen kasvattaminen.	Liiton asiantuntijat hoitavat
Hajautetut rakenteet	Keskitetty ja vahva liittorakenne

Taulukko käännetty ja tiivistetty De Tubervillen aineistosta, Russon ja Banksin 1996 mallista. (De Tuberville, 2004, 777)

Järjestämisellä tarkoitetaan toimintamallia, jolla kuvataan järjestelmällistä ja järjestelmällisesti johdettua ammattiliiton toimintaa, jota suoritetaan työpaikoilla ammattiyhdistysaktiivien johdolla. Järjestämissä on nähty olevan uudenlainen strategia, jolla pyritään yhdistämään työntekijöitä ja työntekijöiden yhteistoimintaa työpaikoilla ruohonjuuritasolla ja luomaan sen avulla keinoja olla mukana ja toimia yhdessä. Sen tavoitteena on, että työntekijät itse aktivoituvat (voimaantuvat) ja toimivat itse tärkeiksi kokemuksiensa asioiden puolesta. Toiminnan tarkoituksena on edistää itsetuottamusta ja kollektiivista yhteisöllisyyttä ihmisten keskuudessa hoidettavien ja muutostarvetta ilmentävien asioiden ympärillä. (Simms, Holgate & Heery, 2013, 7–8)

Järjestämisen termiä käytettäessä on syytä huomioida sen ero perinteisenä pidettyyn ammattiliitton jäsenhankintatyöhön sekä ammattiliittoista puhuttaessa usein ilmenevään sanaan järjestäytyminen. Järjestämisestä ja järjestämisen mallissa puhutaan laajemmassa mittakaavassa strategisesta valinnasta ja toimenpiteistä olemassa olevan tilanteen muuttamiseksi. Kyse ei ole pelkästään liittojen järjestäytymisestä ja jäsenmäärän kehitykseen liittyvä käsite.

Esimerkiksi Teollisuusliiton mukaan järjestäminen voidaan nähdä niin teknisenä toimintamenetelmänä kuin myös filosofiana, joka ohjaa koko liiton ja jäsenten toimintaa. (Metalli, 2017, 8) Palvelualojen Ammattiliitto PAM taas kuvailee aihetta siten, että järjestämisessä on kyse ihmisten organisoitumisesta eli järjestäytymisestä ja vaikuttamisesta yhdessä. Sen tavoitteena on vaikuttaa työoloihin. Se on aloitteellista ja kollektiivista yhteisesti tunnustettujen huolenaiheiden tunnustamista ja niihin puuttamista. (PAM, 2019)

Järjestämissä ihmisten kasvua aktiivisemmiksi toimijoiksi tuetaan erilaisin toimenpitein ja siinä on käytössä erilaisia teknisiä elementtejä, jotka erottavat mallin muusta perinteisenä pidetystä ammattiliiton jäsenhankintatyöstä.

Näitä ovat kampanjaluontoisuus, ajankohtaisuus sekä ennalta määritellyt tekniset toimintatavat. Kampanjaluontoisuudella tarkoitetaan sitä, että järjestämiskampanjat sijoitetaan ja suunnitellaan sellaisiin kohteisiin: työpaikkoihin tai työntekijäryhmiin, jotka eivät ole perinteisen ammattiliiton edunvalvonnan piirissä tai työntekijäryhmä ei ennestään kuulu ammattiliittoon. Ajankohtaisuus liittyy työpaikalla tai paikallisesti tunnustettuihin epäkohtiin. Teknisillä toimintatavoilla tarkoitetaan erityisiä tekniikoita, joiden joita käytetään järjestämisen työkaluina. Näitä ovat esim. johtajien tunnustaminen, työntekijöiden keskinäisen yhteydenpidon tiivistäminen sekä selkeät tavoitteet ja aikataulut. (Arnholtz, Ibsen & Ibsen 2014, 3–4)

Näihin teknisiin menetelmiin voidaan lukea myös järjestämismallin osalta järjestäjien tekemä henkilökohtainen rekrytointi, työpaikan kartoitus ja epäkotien tunnistaminen ja kampanjamaisuus. (Simms, Holgate & Heery 2013, 8) Mallissa käytetään kartoittamismenetelmiä työntekijöiden tai työpaikan jäsenten ja aktivistien tunnistamiseksi, luodaan työpaikalle järjestämistoimintaa koordinoiva ryhmä houkuttelemaan ihmisiä mukaan sekä tuodaan liitto näkyväksi työpaikalle luomaan luottamusta erilaisten toimenpiteiden kautta (Heery 2002, 27).

Järjestämismallille tyypillisiä toimintatapoja ovat kahdenkeskiset keskustelut työntekijöiden kanssa, jotta voidaan selvittää mitkä ovat epäkohtia, joita työntekijät toivovat ratkaistavaksi ja ammattiliiton avulla selvittämiseksi. Keskustelujen myötä on tarkoitus myös lisätä tietoisuutta liittojen toiminnasta ja selittää niiden olemassaolon tarkoitusta työntekijöille siten, että työntekijöille kasvaa luottamus yhdessä toimimiseen asioiden edistämiseksi. (Kall 2018, 18–19)

Järjestäminen on ihmisten kasvavaa itseorganisoitumista työpaikkatasolla, jossa ihmiset ottavat itse suurempaa vastuuta työpaikkansa asioiden käsittelystä ja edunvalvonnasta myös niissä tilanteissa, joissa työpaikalla ei ole niin sanotusti virallista liiton edustajaa mukana. (Simms, Holgate & Heery 2013, 12) Toiminta luo yhtenäisempää työntekijöistä koostuvaa jäsenten välistä sitoumusta asioiden edistämiseksi (Flecher, Hurd 1998 1998, 52). Järjestämismalli painottaa suuresti vertaisrekrytointia ja osallistumista sekä jäsenten roolia uusien jäsenten rekrytoinnissa ja toiminnan ylläpitämisessä (Arnholtz, Ibsen & Ibsen 2014, 3).

Järjestämisessä on kyse tietynlaisen toimintamallin omaksumisesta. Ammattiliitto JHL esimerkiksi kuvaa järjestäjän työtä siten, että ensin järjestä suunnittelee ja ottaa yhteyttä työpaikoille. Kartoittaa työntekijöiden kanssa tilannetta ja jos näyttää siltä, hän lähtee organisoimaan työntekijöitä koolle yhteisen asian ympärille (Motiivi 2018).

Järjestäminen nähdään teknisenä toimintamenetelmänä, joka koostuu ennalta sovituista toimenpiteistä. Järjestämismallisissa kampanjoissa keskitytään työntekijöiden aktivismin kasvattamiseen ja työpaikkarakenteiden luomiseen siten, että ne edistävät työpaikan työntekijöiden edustusrakenteita ja jäsenten osallisuutta etujensa ajamiseen (Simms, Holgate & Heery 2013, 122). Järjestämisellä tarkoitetaan systemaattista lähestymistapaa työntekijöiden organisoimiseen (Arnholtz, Ibsen & Ibsen 2014, 3).

Järjestämismallissa mukana vahvasti on niin sanottu ”aihepohjainen järjestäytyminen”, joka tarkoittaa, että kampanjoita kehitetään työpaikan ja työntekijöiden sisäisistä lähtökohdista ja jo tunnistettujen epäkohtien eli aiheiden ympärille yhdessä työpaikan työntekijöiden kanssa. (Heery 2002, 27)

3 AINEISTO JA MENETELMÄ

Tutkimusotteeni Pro gradu -työssäni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu kolmesta teemahaastattelusta ja tutkimuksen lähestymistapana on tapaustutkimus.

Tavoitteenani on haastatteluaineistosta muodostetun analyysin kautta avata järjestämisen ilmiötä suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeen kontekstissa ja tuoda esille millaisesta mistä on kyse, kun puhutaan järjestämistyöstä ja järjestämismallista näissä kolmessa ammattiliitossa.

Tässä luvussa esittelen vielä tarkemmin tutkimustehtäväni sekä kysymykset, joihin tutkimuksessani etsin vastauksia. Kerron myös valitsemistani tutkimusmetodeistani ja siitä, kuinka niiden toteutus tutkimuksessa ilmenee. Lisäksi käyn läpi aineiston keräämiseen ja analysointiin liittyvät vaiheet raportoimalla tutkimuksen etenemisestä ja sen eri vaiheista. Luvun lopuksi esittelen pohdinnan tutkimuksen eettisyydestä.

Haastatteluista saamani tutkimusaineistosta tehtyä analyysiä ja siitä tekemiäni johtopäätöksiä tulen tarkastelemaan luvussa 2.2 esitellyn sosiokulttuurisen innostamisen viitekehityksessä sekä järjestämisestä yleisesti kerrotun aineistoon pohjautuen myöhemmin luvussa 5.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tehtävänä on kuvata ilmiötä nimeltä järjestäminen suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Tutkimuksessani tuodaan esille myös tietoa siitä, miksi ja miten tutkittavaksi valikoituneissa kolmessa ammattiliitossa on otettu käyttöön kyseinen toimintamalli, järjestäminen, ja, mitä se on tuonut mukanaan liiton toimintaan.

Tutkimuskysymyksenäni on:

1. Miltä ay-liikkeen järjestämistyö näyttäytyy sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta?

Lisäksi tutkimuksessani haluan tarkastella sitä, millaisia vaikutuksia järjestämisellä on ollut tutkimuskohteinani olevien liittojen toimintaan ja millaisia näkemyksiä liittojen toimijoilla järjestämisestä on. Siksi tutkimusongelmani pääkysymyksen lisäksi alakysymyksinäni ja tutkimusta eteenpäin vievinä taustakysymyksinä ovat:

2. Mitä järjestäminen on toimintafilosofiana ja metodina tuonut ammattiliiton toimintaan?
3. Millaisesta ilmiöstä järjestämisessä on kyse?
4. Järjestämismallin käyttöönottoon johtaneet syyt?

3.2 Tutkimuksen kohde, näkökulma ja rajaukset

Tutkimuskohteekseni valikoitui kolme ammattiliittoa: Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL, Palvelualojen ammattiliitto PAM sekä Teollisuusliitto. Nämä ammattiliitot valikoituivat tutkimuskohteikseni siksi, että jokaisessa näissä liitoissa järjestämistyötä on tehty tämän tutkimuksen tekoajankohtaan mennessä useamman vuoden ajan. Järjestäminen toimintatapana on näissä kyseisissä ammattiliitoissa tuttu tapa toimia ja liitoissa sekä näistä liitoista haastatteluissa mukana olleilla henkilöillä on kokemusta järjestämismallin mukaisesta työskentelystä ja toimintatavoista.

Tutkimuksessa keskityn näiltä liittotoimijoilta teemahaastatteluin kautta kerätyn aineiston avulla kuvaamaan järjestämistä, mitä se on, miten se koetaan ja millaisia vaikutuksia sillä on tai oletetaan olevan.

Koska tutkimuksessani tutkimuskohteenani on ihmisten muodostamat yhteisöt, ammattiliitot sekä ihmisten toiminta näissä yhteisöissä, tutkimukseni teoriaosuudessa tarkastelen järjestämistä toimintatapana sosiaalikultuurisen innostamisen näkökulmasta ja osallisuuden käsitteiden kautta.

Tutkimuksessa keskityn erityisesti tarkastelemaan haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia järjestämistoiminnan merkityksestä ja jalkautumisesta kyseisiin ammattiliittoihin. Tutkimuksen aineisto on yhdistelmä takautuvaa ja yleiskatsauksen tilanteesta antavaa, mutta yhdistyy myös nykytilanteeseen ja haastateltavien antamaan kuvaan ilmiön vaikutuksista.

Tutkimukseni tarkoituksena ei ole yksityiskohtaisesti selvittää, mitä kaikkea järjestäminen konkreettisesti ammattiliittojen toiminnassa on tarkoittanut tai osoittaa kvantitatiivisesti sen mitattavia vaikutuksia. Sen sijaan tutkimukseni tarkoituksena on

pyrkiä luomaan kuva siitä ilmiöstä ja toimintatavasta, joka on vakiintunut ammattiliittoihin ja, johon vuosien aikana on tehty myös resurssi- ja toimintatapapainotuksia. Tutkimukseni ei sisällä tilastoja eikä yleistyksiä vaan kokemuksia, näkemyksiä sekä analysointia, josta johtuen laadullinen tutkimusote on luonteva tapa analysoida ja tutkia aihettani.

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkielmani tutkimusote on kvalitatiivinen, jossa hyödynnän tapaustutkimuksen lähestymistapaa pyrkiessäni kuvaamaan ilmiötä järjestäminen uutena toimintatapana ammattiliitoissa. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu kolmesta teemahaastattelusta ja tämän lisäksi tutkimusta on täydennetty eri kirjallisilla lähteillä kyseisistä ammattiliitoista. Koska kyse on ilmiön ja aiheen kuvaamisesta, empiirinen tutkimustapa on aiheeseen sopiva.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään siihen, että sen avulla pystytään tuottamaan ymmärrystä ilmiöstä, joka on tutkimuksen kohteena (Puusa & Juuti 2020, 62). Usein tutkimuksen kohteena on jokin yhteiskunnallisesti ajankohtainen kysymys (Juhila 2021).

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on, ettei se ei muodosta yhtenäistä tutkimusotetta. Sen toteuttamistapoja on monia ja se voi sisältää monenlaisia lähestymistapoja sekä otteita erilaisista tutkimustavoista. Tutkimuksessa ratkaisuja ja johtopäätöksiä kutsutaan myös tulkinnaksi. Tämä johtuu juuri tutkimuksen metodista juontuvaa toimintatapaa, joka koskee aineiston tuottamista, analyysiä sekä johtopäätöstä. Laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista kerätä aineistoa, joka mahdollistaa tarkastelun monelta eri puolelta sekä mahdollistaa ilmiön tarkastelun ilman selvää näkökulmaa. (Vuori 2021; Juhila 2021; Alasuutari 2011; 49; Puusa & Juuti 2020, 59)

Laadullinen tutkimus antaa monenlaisia lähestymistapoja ja tarkastelun mahdollisuuksia tapauksiin. Sille ominaista on se, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden esimerkiksi tässä kyseisessä tutkimuksessa haastateltavien näkökulmat tulevat esille, kun yksittäistä tapahtumaa tutkitaan. Laadullisessa tutkimuksessa myös tutkijan rooli ja vuorovaikutus on läsnä eri tavoin, kuin niin sanotusti helpommin mitattavassa ja todennettavassa määrällisessä tutkimuksessa.

Laadullista tutkimusta kuvataan aineistolähtöiseksi, jossa aineistolle annetaan tilaa olla ja kehittyä. Sillä voidaan kuvata myös sitä, että tutkimukseen sisällytetään esimerkiksi haastateltavien näkemyksiä ja sitaatteja asian esille tuomiseksi. Tavoitteena on, että tutkimus pyrkii tuottamaan monipuolista ja monelta eri näkökannalta tietoa kyseisestä tutkittavasta ilmiöstä tai tapahtuneesta. Sille ominaista on myös se,

että laadullisessa tutkimuksessa korostuvat ihmisten kokemusten ja näkemysten läpikäyminen ja tarkastelu. (Puusa & Juuti 2020, 10; 46; 58)

Laadullista tutkimusta kuvataan myös usein siten, että se on elävää ja tutkimus ikään kuin kehittyy tutkimusprosessin aikana. Elävyys liittyy tutkimuksen liitettävään sen tulkinnalliseen luonteeseen – tutkija tekee aineistosta tulkintoja ja tulkinnat voivat prosessin aikana esimerkiksi kasvaa ja rikastua. Tämä ilmiö siihen, että tutkijan rooli on laadullista tutkimusta tehdessä inhimillinen ja näin ollen tutkimuksen edetessä, myös tutkijan tietoisuus ja ymmärrys aiheesta kasvaa. Tutkimus ja tutkimustehtävät voivat siis jalostua tutkimuksen edetessä ja tutkimustoiminta voidaan näin ollen nähdä myös tietynlaisena oppimisprosessina. (Kiviniemi 2018, 52)

Tärkeässä osassa laadullisesta tutkimusta tehdessä on tutkimusaineistosta tehtävä analyysi. Tämä tarkoittaa, että tutkimustuloksia, esimerkiksi haastatteluja läpikäydessä ja analyysiä tehdessä, aiheet ja näkökulmat nousevat esille ja vasta tämän jälkeen niitä mahdollisesti käsitellään aikaisempien teorioiden tai tutkimustulosten valossa. (Juhila 2021)

Laadullisen tutkimuksen analyysi rakentuu prosessista, jossa ensin tutkimuksesta saadut havainnot pelkistetään ja sen jälkeen niiden avulla lähdetään etsimään ratkaisua arvoitukseen. (Alasuutari 2011; 26). Havaintojen pelkistämisen avulla pystytään luomaan analyysille pohja, jonka kautta voidaan löytää yhteisiä nimittäjiä tai piirteitä kokonaisuudelle (Alasuutari 2011; 26–28). Lähtökohtana tähän on, että aineistossa oletetaan olevan esimerkkejä esimerkiksi samasta ilmiöstä.

Laadullisen tutkimuksen kautta saatuja johtopäätöksiä voidaan kuvata myös sanalla tulkinta. Alasuutari kuvaa tätä siten, että eri havainnoista saatujen vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta (Alasuutari 2011; 28)

Näin ollen laadulliselle tutkimukselle ominaista onkin se, että tutkimusprosessi on monitahoinen ja siitä syystä sen kuvaaminen tarkasti on myös ominaista laadullisen tutkimuksen tuottamiselle. Tutkimuksessa onnistumiselle oleellista on se, että tutkimuksen rajausta tarkastellaan ja pidetään huolta siitä, että vastaus selkeästi rajattuun ongelmaan, tutkimuskysymykseen löytyy. (Kiviniemi 2018, 62) Tämä on siitä syystä oleellista, että laadullisen tutkimuksen ”avoimuus” ja sen luonne muuttuvana ja elävänä tutkimuksena, saattaa haastaa tutkijaa ja lähteä viemään tutkimusta alkupe- räisestä toiseen suuntaan ja hajauttamaan lopputulosta.

3.3.1 Tapaustutkimus

Yksi laadullisen tutkimuksen lähestymistavoista on tapaustutkimus ja sitä voidaan luonnehtia myös tutkimusstrategiaksi. Tapaustutkimusta käytettäessä on sen

lähtökohtaisena päämääränä tarkoitus tuottaa tietoa tietystä tapauksesta, ilmiöstä, joka on sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan ja olosuhteisiin sekä niihin liitettävistä merkityksistä ja tiedosta. (Peltola 2007, 111).

Tutkittavana aiheena ”tapaus” voi olla ilmiö tai esimerkiksi ajallinen prosessi. Tapaustutkimuksessa oleellista on se, että tutkija itse määrittelee tapauksen. Tässä kyseisessä tutkimuksessa tapaus on itse järjestämisen toimintamalli tutkimuskohteena mukana olevien liittojen toiminnassa.

Tapaustutkimukselle ominaista on, että siinä tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta. (Eriksson & Koistinen 2014, 4). Tässä tutkimuksessa voidaan tapaustutkimuksen keinoin lähestyä järjestämistä tapauksena, jossa tutkimuskohteen ilmiönä on järjestäminen toiminnan muotona ja, kuinka se on tullut mukaan tutkimuskohteenani olevien ammattiliittojen toimintaan, jolloin tästä yhteensä syntyy niin sanottuna ”erityinen tapaus”.

Tapaustutkimukselle on määriteltävissä ominaispiirteitä, jolloin tapaustutkimuksen ehdot lähestymistavaksi ovat täytettävissä. Näitä ovat esimerkiksi kysymykset Mitä, miten ja miksi ja, että tutkinnan kohteena on jokin tämän ajan elävässä elämässä oleva ilmiö (Eriksson & Koistinen 2014, 4). Tapaustutkimus on empiiristä, eli kokemusperäistä tutkimusta, joka perustuu havainnointiin. Sen avulla voidaan myös auttaa ymmärtämään jotain muuta, kuin kyseistä tapausta (välineellinen tapaustutkimus), jonka avulla yritetään ymmärtää jotain muuta kuin vain kyseistä tapausta (Eriksson & Koistinen 2014, 9).

Vakiintuneen käytännön mukaan tapaukset rajataan hallinnollisiksi yksiköiksi tai toiminnallisiksi kokonaisuuksiksi, mutta ne voivat olla myös muita empiirisiä yksiköjä kuten yhteisö. Tärkeää tapaustutkimukselle on se, että on yleensä myös ajallinen raja, jolla se kiinnittyy ajanjaksoon tai tiettyyn hetkeen. Tapaustutkimuksen tärkeimpiä valintoja ovat empiiriset rajaukset, joiden avulla voidaan kuvainnollisesti löytää tutkittava tapaus. (Peltola 2007, 115)

3.4 Tutkimushaastattelut

Tutkimukseni empiirinen aineisto kerättiin kolmelta henkilöltä kolmesta eri organisaatiossa strukturoidun teemahaastattelujen avulla. Haastattelu tutkimuksen aineiston keräämiseksi on yksi tiedonhankinnan perusmuotona käytetty menetelmä laadullisissa tutkimuksissa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 9).

Haastattelukysymyksien valinnassa ja haastattelurunkoa suunnitellessa oli tutkimukseni päätarkoitus huomioiden tärkeää huomioida, että kysymykset ovat

tarpeeksi avoimia, jotta haastateltavan omat näkemykset ja ajatukset pääsevät näkyviin tarpeeksi laajasti. Tämä siksi, että haastattelujen avulla kerätyn aineiston myötä on tarkoitus löytää vastauksia kysymyksiin, joita tutkimukseni käsittelee ja pystyä kuvaamaan ilmiötä järjestäminen.

Hirsjärvi kumppaneineen muistuttaa, että haastattelu tutkimusmuotona käytettäessä ei ole pelkästään yksinkertainen vaan siihen sisältyy ongelmia, joita on hyvä huomioida. Näitä ovat esimerkiksi se, että pystytäänkö haastattelulla saamaan tutkimustarkoitukseen tarvittavaa aineistoa, kuinka haastattelu sujuu käytännössä ja kuinka huomioidaan haastattelun konteksti- tilannesidonnaisuus sekä vastauksien tulkinta ja analysointi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 9).

Tutkimukseni haastattelukysymykset edustivat eri teemoja, joissa järjestämistä käsiteltiin niin käsitteenä, toimintatapana kuin myös toimintafilosofiana. Itse haastattelutilanteessa en aina kysynyt kysymyksiä haastateltavalta täysin samassa järjestyksessä mutta huolehdin, että kaikkiin kysymyksiin saatiin vastaukset kaikilta haastateltavilta haastattelun aikana.

Hyvärinen toteaa, että haastatteluja käyttävässä tutkimuksessa tarvitaan ainakin kolmenlaisia kysymyksiä: niitä, joilla ohjataan koko tutkimuksen jäsentymistä, niitä, jotka eivät ole täsmälleen samoja kuin tutkimuskysymys ja niitä, jotka vastaavat alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin (Hyvärinen 2017, 17).

Haastattelukysymyksissäni (LIITE 1) oli mukana näitä eri kysymysvaihtoehtoja, jotta pääsin sisälle niin käsitteeseen järjestäminen kuin myös sen ilmiömäisyyteen ja sen vaikuttavuuteen sekä erilaisuuteen toimintatapana. Pidin myös huolta siitä, että kysymykset mahdollistivat haastatteluun osallistuvan oman äänen ja näkemyksen kuulumisen siten, että pyrin välttämään suljettuja Kyllä / Ei vastauksia, jotka olisivat rajanneet vastauksen antajan mahdollisuutta kertoa aiheesta.

Esimerkkinä näistä kolmenlaisista eri kysymysvaihtoehdoista olivat:

- Käsite: Mitä järjestäminen on?
- Ilmiömäisyys: Miksi järjestämisestä alettiin puhua liitossa?
- Vaikuttavuus: Millainen visio organisaatiollanne on järjestämistoiminnan tulevaisuudelle?

Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelut, koska haastattelujen avulla ilmiöstä voidaan saada henkilökohtaista tietoa. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä sopii abstraktien ilmiöiden tutkimiseen. Haastatteluissa tavoitteena on se, että sen avulla pyritään saamaan paljon ja monipuolisesti tietoa halutusta asiasta. (Puusa 2020, 78–80)

Haastattelumenetelmäksi valitsin temahaastattelun, jonka päättelin avaavan minulle myöhemmässä vaiheessa mahdollisuuden aineiston analysointiin monella eri

tavalla. Teemahaastattelu toimi hyvänä lähestymistavalta aiheeseen, koska minulla tutkijana oli aiheesta aiempaa ymmärrystä ja koin, että pystyn haastattelutilanteessa tarvittaessa kysymään tai tarkentamaan aihetta lisää.

Teemahaastattelu on lähtökohtaisesti hyvin vapaamuotoinen ja joustava haastattelumenetelmä (Puusa, 2020, 85). Teemahaastattelussa on oletuksena, että tutkittavat ovat kokeneet tietyn asian tai prosessin itse. Sen metodisiin ominaisuuksiin kuuluu, että osa haastattelun lähtökohdista on ennalta päätetty ja sen myötä tutkija kykenee tekemään tarvittaessa ja tarpeen mukaan teemaan liittyviä tarkentavia kysymyksiä. (Puusa 2020, 85)

3.4.1 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina joulukuun 2020 ja huhtikuu 2021 välisenä aikana. Ensimmäinen haastattelu järjestettiin 2.12.2020 ja viimeinen 14.4.2021. Haastattelut toteutettiin verkkoyhteydellä (Teams) ja ne haastatteluun osallistuneiden luvalla myös videoitiin myöhempää tarkastelua ja käyttöä varten. Yksi haastatteluista toteutettiin kolmessa osassa, yksi kahdessa ja yksi yhdellä kertaa. Keskimäärin haastattelut kestivät noin 2,5 tuntia.

Haastattelututkimusta tehdessä on tärkeää ottaa huomioon myös sen eettiset periaatteet. Eettisiin toimintatapoihin kuuluu, että haastatteluun osallistuvat tietävät, mistä siinä on kysymys ja miten haastattelun tietoja käytetään (Hyvärinen 2017, 22). Nämä asiat kävimme jokaisen haastateltavan kanssa läpi ennen haastattelua.

Ennen haastattelujen tekemistä olin yhteydessä tutkimuskohteeksi valittujen ammattiliittojen järjestämistoiminnasta vastaaviin henkilöihin, jossa pyysin heitä osallistumaan tutkimukseen. Haastateltavien valinnassa oli tärkeää, että haastateltava oli työskennellyt ammattiliitossa tiiviisti järjestämisen parissa tarpeeksi kauan, jotta hänelle oli kertynyt kokemusta aihepiiristä ja näkemystä myös sen vaikutuksista ammattiliiton toimintaan. Haastateltaviksi valikoituikin kolmessa ammattiliitossa tiiviisti järjestämistyötä tehneet henkilöt, joiden työtehtäviin kuului liiton järjestämistoiminnan kehittäminen ja koordinoiminen. Haastateltavien osalta mainittavaa on se, että kaikkien kolmen haastatteluun osallistuneen henkilön työnkuviissa oli selkeästi määriteltynä järjestämistoiminta keskeiseksi osaksi tehtävänkuvaa.

Varmistin myös kyseisiltä organisaatioilta tutkimusluvat Pro gradu työtäni varten. Tutkimuslupien saapumisen myötä ja oikeiden haastateltavien löytymisen jälkeen olin yhteydessä vielä erikseen etukäteen haastateltaviin henkilöihin. Kerroin tutkimuksestani ja alustavista ajatuksistani tutkimukseen liittyen ja samalla varmistin, että myös heille henkilökohtaisesti sopi tutkimukseen osallistuminen. Sovimme haastatteluajat ja ennen haastattelua lähetin heille nähtäväksi vielä haastattelukysymykset.

Haastattelutilanteessa annoin haastateltaville myös mahdollisuuden täydentää vastauksiaan ja palata aiemmin kertomiinsa asioihin. Haastattelijana tein myös välillä tekemään itse tarkennettuja kysymyksiä, jotta ymmärsin, mitä haastateltava tarkoitti. Haastattelijana pyrin kuuntelemaan aktiivisesti haastateltavia sekä osoittamaan kiinnostusta aihetta ja haastateltavan kertomuksia kohtaan. Koen, että hyvän tutkimusaineiston saamiseksi haastattelijan asenne haastateltaviin edesauttaa määrällisesti ja laadullisesti paremman aineiston saamista.

Tunsin kaikki haastateltavani entuudestaan, jonka koin helpottavan haastattelutilanteen avoimuutta ja haastattelujen syvyyttä. Se myös helpotti minua välillä haastattelijana pitämään kiinni aiheesta tai vastauksen jäädessä mielestäni liian kevyeksi, pyytämään siihen tarkennusta.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimusta tehdessä liittyy sen valmistumisprosessiin oleellisesti myös tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Koska tutkimukseni pääasialliseksi tutkimusmetodiksi on valikoitunut tapaustutkimus, joka jo tutkimuskeinona on moninainen, pelkästään se asettaa omat haasteensa myös tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelulle. Samoin tutkimusaineiston keräystapa, haastattelut, luo oman huomioonotettavan aiheen tutkimuksen tulosten arvioimiselle.

Tutkimusten luotettavuutta käsitellessä keskeisiä ja perinteisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Näitä käsitteitä käytetään etenkin silloin, kun arvioidaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen luotettavuutta. Niiden käyttöä ei mikään estä tietyiltä osin myöskään laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa, vaikkakin tutkimuksessa ei ole esimerkiksi mitään konkreettisesti mitattavaa.

Laadullista tutkimusta, esimerkiksi juuri tapaustutkimusta on kritisoitu siitä, että sen avulla ei pystytä tuottamaan tilastollisia yleistyksiä (Eriksson & Koistinen 2014, 34), jolloin juuri sen tutkimusmuodon arviointi reliabiliteetin ja validiteetin lähtökohdista on haasteellista.

Tutkimuksen reliabiliuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa tutkittavasta asiasta tai kohteesta on mahdollista saada sama tulos ja täten tutkimuksen niin sanottu oikea lopputulos pystytään vahvistamaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 8.2. haastatteluaineiston luotettavuus). Validiuksen käsitteellä tarkoitetaan puolestaan sitä, onko tutkimus pätevä, onko tutkimuksen lopputulos sitä, mitä on pitänytkin tutkia tai mitata. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006a)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin käyttäminen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on hankalampaa. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että laadullista tutkimusta voisi tehdä ilman mitään "säätöjä".

Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista keskittyä arvioimaan tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Sitä voi esimerkiksi tutkijana ja tutkimusprosessissa todistaa raportin sisältämien tarkkojen kuvausten ja lähteiden sekä teorioiden huolellisella käsittelyllä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on iso rooli ja siksi sen luotettavuuden arviointi tiivistyy siihen, kuinka luotettavana itse tutkimusprosessia voidaan pitää ja, kuinka luotettavana itse tutkijan otetta tutkimuksen tekemiseen voidaan pitää. (Eskola & Suoranta 1998, 130). Näistä johtuen laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin keskeiseksi tekijäksi nousee tutkijan oma subjektiviteetti ja sen tiedostaminen avoimesti koko tutkimusprosessin aikana.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen arvioitavuutta sekä toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että tutkimusta lukiessa lukijan on mahdollista seurata tutkijan päättelyä. Tämän arvioitavuuden ja toistettavuuden toteutuessa myös toisten tutkijoiden on mahdollista soveltaa aiemmasta tutkimuksesta saatuja johtopäätöksiä ja huolehtia täten myös oman tutkimuksensa luotettavuudesta. (Eskola & Suoranta, 1998, 133)

Tämä on myös liitettävissä siihen, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyy sen teoreettisen läpinäkyvyyden lisäksi myös yleistettävyyys ja siirrettävyyys – tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös muissa kohteissa ja tilanteissa.

Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt huomioimaan tutkimuseettiset kysymykset koko tutkimusprosessin ajan huolellisesti. Tutkimuksessani käytetyt menetelmät on avattu tutkimuksessa siten, että lukijan pystyy seuraamaan tutkimusprosessin etenemistä, ymmärtämään tutkimuksen kontekstin sekä arvioimaan, kuinka tutkimus vastaa tutkimuskysymykseen.

Haastateltavien osalta heidän omaa suostumustaan tiedusteltiin ennen haastattelun tekemistä ja vielä haastattelun alussa kävimme tutkimuksen ja haastattelun pääperiaatteet läpi. Tutkimusluvut olen varmistanut organisaatioista muun muassa sähköisesti ja tutkimuksen haastatteluaineistoja ja videotallenteita on säilytetty asianmukaisesti ja turvallisesti.

Litterointivaiheen jälkeen analyysivaiheessa haastateltavien nimet ja organisaatiotiedot häivytettiin, mutta koska tutkimuksessani mukana on vain kolme organisaatiota, on mahdollista, että kyseiset yksittäiset ammattiliitot ovat helposti tunnistettavissa ja täten myös liittojen edustajien, haastatteluun osallistuneiden henkilöiden henkilöllisyydet pystytään tunnistamaan löytää tutkimuksen avulla. Tämä mahdollisuus on kuitenkin ollut koko ajan tutkittavien organisaatioiden tiedossa ja aiheita käytiin läpi myös haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden kanssa.

Tulen vielä tutkimukseni lopussa tarkastelemaan tutkimukseni luotettavuutta tutkimustulosten myötä lähemmin.

4 AINEISTON ANALYYSI

Tässä luvussa kerron tutkimukseni analyysin etenemisestä. Pyrin analyysissä kiteyttämään aineistosta nousseen teemoittelun avulla kohokohtia, jotka ovat tutkimuskysymykseni kannalta oleellisia. Näiden löytämisen jälkeen analysoin tutkimukseni tuloksia suhteessa luvussa 2 esittelemääni kehitykseen ay-liikkeessä tapahtuneista muutoksista ja osallistumisen haasteista sekä ja sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta.

4.1 Sisällön analyysi menetelmä

Analyysillä pyritään siihen, että tutkimusaineistoa käydään läpi siten, että siitä voidaan muodostaa erilaisia näkökulmia tuloksien aikaansaamiseksi. Analyysi on systemaattista toimintaa, jolla tutkimusaineistosta pyritään erottamaan tutkimukselle oleelliset asiat. Analysointi on tiivistämistä siten, että sen avulla tutkimuksen sisällöistä voidaan löytää eroja ja samankaltaisuuksia. Analyysin tarkoituksena on auttaa muodostamaan kokonaiskuvaa tutkittavasta asiasta. Sen avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta asiasta kuvaus, jonka avulla tulokset voidaan yhdistää laajempaan kontekstiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b)

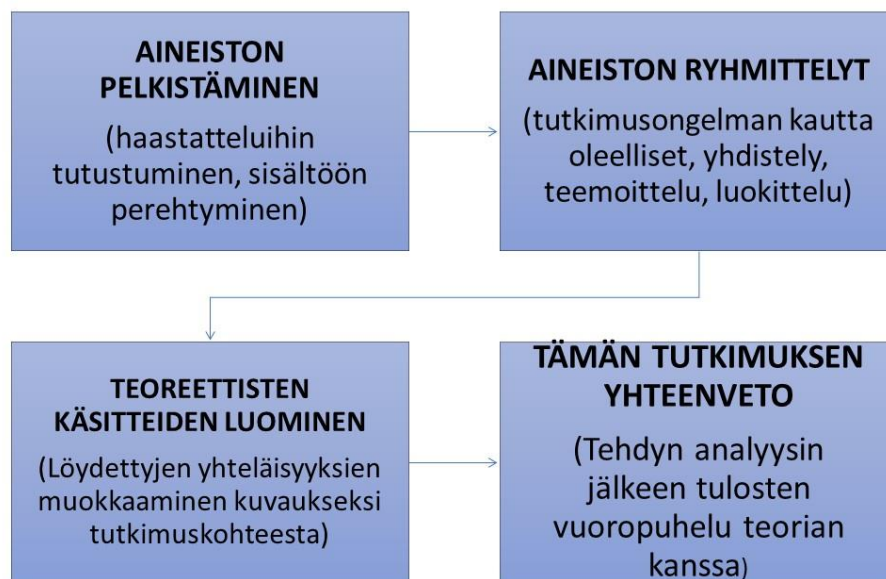
Laadullinen tutkimus antaa monia erilaisia tapoja analysoida tuloksia. Tapaus-tutkimuksen analysoinnissa merkityksellistä on löytää tavat analysointiin, jotka mahdollistavat vastauksien löytämisen omaan tutkimuskysymykseen. Erilaisia analyysikeinoja ovat esimerkiksi luokittelut, tyypittelyt ja teemoittelut. (Eriksson & Koistinen 2014, 38)

Tässä tutkimuksessa käytin aineiston analysoimiseksi perinteistä sisällön analyysia. Siinä kuvataan analysoitavan materiaalin, tämän tutkimuksen tapauksessa haastatteluaineiston, sisältöä, rakennetta tai molempia. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sisältöä.

Sisällön analyysissä on mahdollista valita lähestymistapa, jota aineiston tarkasteluun käytetään. Tällöin puhutaan aineistolähtöisestä tai teorialähtöisestä sisällönanalyysissä. On myös mahdollista puhua näiden kahden yhdistelmästä. (Seitamaa-Hakkarainen 2016)

Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi, Sarajärvi 2002, 76). Teorianohjaamassa analyysissä tutkija valitsee teoreettisen ymmärryksensä pohjalta, mitkä seikat häntä aineistossa kiinnostavat (Vuori 2021). Tässä tutkimuksessa lähestymistapa on aineistolähtöinen. Tällä tarkoitetaan, että aineisto ohjaa analyysin tekoa. Aineistolta kysytään tutkimustehtävän tai -ongelman mukaisia kysymyksiä (Tuomi, Sarajärvi 2002, 81).

Alla olevassa taulukossa esittelen oman tutkimukseni sisällönanalyysin ja tutkimuksen yhteenvedon etenemistä sen pohjalta. Taulukko on mukaelma Tuomi ja Sarajärvi taulukosta teoksessa Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (2002), sivulta 109, esitetystä tutkimusaineiston analyysistä:



KUVIO 1 Esimerkki tutkimuksen aineiston ja analyysin etenemisestä

Tuomi ja Sarajärvi toteavat teoksessaan, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Se perustuu tulkinnaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä.

Tutkimusaineiston analyysi on myös prosessi. Samalla kun se on luonteeltaan systemaattista ja koko aineiston läpikäyvä, se on samalla avointa. Analyysin edetessä

voi syntyä uusia teemoja tai analyysiluokkia, jotka voivat olla oleellisia tutkimuskysymyksen kannalta. (Seitamaa-Hakkarainen 2016)

4.2 Tutkimuksen eteneminen

Varsinaisen aineiston analysoinnin aloitin lähes kaksi vuotta viimeisimmän haastattelun litteroinnin jälkeen. Aluksi kävin litteroidut materiaalit läpi hyvin avoimin mielin. Kuuntelin myös uudelleen videotiedostoilta joitain kohtia haastattelumateriaalista, jolla varmistin tehdyn litteroinnin ja haastattelun yhtäläisyyksiä. Kuuntelua tein myös siitä syystä, että haastattelutilanteista ja litteroinnista oli kulunut jo tovi ja koin, että pääsen uudelleen aiheeseen sisälle kuunnelllessani haastateltavia uudelleen.

Litteroinnin toteutin haastattelun sisällöstä eli siitä, mitä haastateltava minulle vastasi kysymyksiini, unohtaen kuitenkin täytesanat. Kaiken kaikkiaan noin 2,5 tunnin pituisista haastatteluista syntyi jokaisesta noin 11 sivua litteroitua tekstiä.

Lähdin siis tutustumaan aineistooni uudelleen. Luin litteroituja tekstejä ja samaan aikaan myös mietin, mikä on sopiva analyysitapa tutkimukselleni. Arvioin myös, riittääkö litteroitu aineisto minkälaisen tutkimuksen aineistoksi ja mitä siitä lopulta ilmenee aiheeseeni.

Samaan aikaan, kun tutustuin aineistooni, perehdyin järjestämisen ilmiöön myös tutkimuskirjallisuuden kautta ja luin lisää sosiokulttuurisesta innostamisesta eri lähdeteoksista. Tämä auttoi minua myöhemmässä vaiheessa sisällön uudelleenjärjestämisessä ja etsiessäni kokonaisuutta, jonka avulla pystyisin tarkastelemaan tutkimusongelmaani.

Jo lukiessani litteroituja aineistoja huomasin aika pian, että haastateltavien vastauksista löytyi samankaltaisuuksia. Näitä olivat esimerkiksi vastaukset liittyen siihen, mistä syistä järjestämistä oli lähdetty tekemään ammattiliitoissa sekä, millä tavalla he kuvasivat järjestämistä filosofiana. Mielenkiintoista oli huomata myös se, että joissain tilanteissa haastateltavat saattoivat käyttää toisistaan tietämättä myös täysin samantaisia sanoja tai ilmaisuja, vastatessaan kysymyksiini. Tämä oli mielestäni mielenkiintoista siitä syystä, että myös se antoi mielestäni kuvaa siitä, millaisen ilmiön kanssa olin tekemisissä. Se osattiin kuvailla ja siitä kerrottiin tietyllä tavoin aineistossa hyvin johdonmukaisesti.

Aineistoon perehtyessä totesin myös, että materiaalia oli tarpeeksi ja samalla, laadulliselle tutkimukselle ominaisesti, huomasin, että osa materiaalista jää käyttämättä. Kaikki saamani haastattelumateriaali ei ollut lopullisen tutkimuskysymyksen

kannalta oleellista. Rajasin haastattelumateriaaleista tässä vaiheessa pois kertomukset esimerkiksi eri kampanjatyyleistä ja niiden tuloksista, mitä liitoissa oli tehty. Tutkimusaineisto lyheni tältä osin, mutta en ollut tästä kuitenkaan huolissani; Laadulliselle tutkimukselle on ominaista se, että prosessin edetessä tutkija tekee tämän tyyppisiä havaintoja ja tutkimus ikään kuin elää prosessin edetessä.

Lopulta aloin tehdä erilaisista huomioista litteroituun aineistoon merkintöjä voidakseni palata niihin myöhemmin. Aineistoa läpi käydessä siitä myös nousemaan esille erilaisia luokkia ja teemoja, joiden alle pystyin jokaisesta yksittäisestä haastatteluaineistosta yhdistämään asioita. Huomionarvoista tässä oli se, että vaikka olin tehnyt haastattelut puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, aineisosta esille nousseet teemat ja luokat eivät noudattaneet pelkästään haastattelukysymykseni teemoja tai haastattelukysymyksiä.

Omassa tutkimuksessani lähdin aineiston pilkkomisen myötä etsimään jonkinlaisia yhdistäviä tekijöitä, joiden kautta pystyin tarkastelemaan aineistoani uudelleen muodostuneen kokonaisuuden kautta. Pilkkomisen myötä yhdistin aineistosta samankaltaisuuksia ja yhteneväisyyksiä samojen kappaleiden alle. Tällä tavoin pystyin lähteä rakentamaan käsittelemälleni ilmiölle tai tapaukselle selitystä; osoittamaan mitä järjestäminen on ja millaisesta ilmiöstä on ollut kyse silloin, kun se on otettu käyttöön ammattiliiton toimintatavoissa.

Näitä alkuvaiheessa esille nousseita asioita haastatteluaineistosta olivat tiedot siitä, mitä haastateltavat kertoivat järjestämisen olevan, miksi ja millä tavoin se oli tullut mukaan liiton toimintaan, mitä järjestäminen oli tarkoittanut ammattiliitolle ja mihin haastateltavat kokivat järjestämisen antavan vastauksia, mitä sillä koetaan saavan aikaan tai, mitä sillä oli saatu aikaan.

Seuraavaksi lähdin yhdistämään ja luokittamaan aineistosta materiaalia, joka liittyi järjestämiseen ihmisten tekemänä toimintana ja ideologiana. Haastattelumateriaalissa haastateltavien kautta syntyi kuvaa osallistumisesta ja osallistamisesta sekä ihmisten aktiivisesta toimijuudesta. Tämän jälkeen keräsin vielä yhteen niin sanotut konkreettiset ja tekniset ilmaisut, joita järjestämismallista oli haastatteluissa sanottu ja myös niin sanotut henkilökohtaiset näkemykset sen vaikuttavuudesta.

Kun olin tehnyt tämän ensimmäisen vaiheen ja aiheiden teemoittelun jäin vielä pohtimaan tutkimuskysymykseni ja aineiston välistä yhteyttä. Punaisena lankana tässä vaiheessa oli syntynyt muutosprosessi, jossa liitot olivat ottaneet järjestämismallin käyttöön, koska halusivat voimistaa toimintaansa sekä syistä, että maailmalla ja Suomessakin tapahtuneet ammattiliittojen toimintaa vaikeuttaneet voimat olivat nousseet tai nousemassa. Koettiin, että ay-liikkeen on muutettava toimintaansa ja saada ihmiset liikkeelle ja järjestämismalli oli tähän yksi vastaus.

Tämän kirkastuessa ja alkuvaiheen teemoittelun myötä päädyin tarkastelemaan tekemiäni luokitteluja vielä tarkemmin. Sen myötä sisällönanalyysin keinoin yhdistin

alaluokkia vielä yhteen ja aineistosta nousi esille isompia yhdistäviä ja kantavia teemoja, joista muodostuivat tutkimukseni pääluokat. Esittelen ne sekä tutkimukseni tulokset seuraavassa kappaleessa tarkemmin.

4.3 Tulokset

Tutkimusaineiston analysointi aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin tuotti lopulta kolme yläluokkaa, joita kutsun tutkimuksen kantaviksi teemoiksi. Nämä yläluokat muodostuivat yhteensä kymmenestä alaluokasta, jotka jokainen kuvasivat tiettyä aihepiiriä, jotka sen jälkeen muodostivat yhdessä linkittyessään tutkimuksessa käytetyt yläteemat.

Muodostuneen luokittelun avulla pystyin muodostamaan järjestämisestä esille nousseita asioita ja aineistosta nousseita yhdistäviä tekijöitä kokonaisuudeksi. Näitä kokonaisuuksia kuvaan yläluokkien, eli kantavien teemojen mukaan seuraavasti:

- Muutos
- Järjestäminen toimintafilosofiana
- Järjestämismallin omaperäisyys

Muutos teeman alle keräsin aineistosta materiaalit, jotka kuvasivat syitä siihen, miksi järjestämismalli oli tullut mukaan ammattiliiton toimintaan. Siinä yhdistyivät niin ammattiliittojen toimintaympäristöissä tapahtuneet muutokset sekä kansainvälinen näkökulma kuin myös haastateltavien näkemykset yksittäisistä liittojen sisällä havaituista syistä, mihin järjestämismallilla pyrittiin löytämään vastauksia. Teema keräsi yhteen myös näkemykset siitä, mitä uutta ja erilaista mallissa nähtiin olevan ammattiliittojen aiempaan toimintaan liittyen.

Muutos teeman alle keräsin myös aineistosta ne havainnot, jotka kuvasivat sisäistä muutosta ammattiliiton toiminnassa. Kuten esimerkiksi henkilöstöresurssointiin ja siihen liittyen, millaisia virallisia päätöksiä liitoissa oli tehty järjestämistoiminnan aloittamiseen liittyen sekä, kuinka mallia käytännössä lähdettiin liitossa viemään eteenpäin. Teeman alle tulivat havainnot malliin liittyneeseen kritiikkiin sekä sen tulevaisuuteen liittyen, jotka kuvaavat mallin käytön jatkamista liitoissa ja sitä kautta toiminnan jatkumista.

Järjestäminen toimintafilosofiana teeman alle luokittelin aineistosta ne havainnot, jotka kertoivat haastateltavien kokemuksista, mitä järjestäminen heidän

mukaansa on. Tämä teema kuvaa niitä havaintoja, joiden myötä voidaan päätellä miten järjestäminen tutkimuskohteena olleiden ammattiliittojen toiminnan kontekstissa määriteltiin niin toimintana kuin myös ideologiana. Lisäksi teeman yhteyteen syntyi luontevasti alaluokka liittyen myös ihmisten välisiin suhteisiin, vuorovaikutukseen ja osallisuuteen liittyen.

Kolmantena kantavana teemana tutkimusaineistosta keräsin havainnot liittyen mallin omaperäisyyteen, siihen, mikä tekee mallista uuden ja erilaisen. Tähän liittyen aineiston alaluokittelussa korostuivat mallin antamat valmiuden yksilöjen ja yhteisöjen kehittämiseen ja kasvuun. Omaperäistä oli myös aineistosta esille noussut toiminnan hyvin systemaattinen ja ammatillinen luonne sekä järjestämissmallissa mukana olevat tekniset elementit kuten tapa kampanjoida. Omaperäisyyden teemaan liittyi myös se, mihin mallilla pyritään vastaamaan ja mikä aineistosta nousi esille vahvana muun muassa jäsenten aktivoituminen sekä vaikutusmahdollisuuksien kasvu. Liiton toimintavalmiuksien kehittäminen edunvalvonnan saralta ja esimerkiksi luottamusmiesten toiminnan vahvistaminen sekä työntekijöiden omaehtoisen kollektiivisen joukkovoiman rakentuminen.

4.3.1 Teema 1: Muutos

Teeman muutos alle luokittelin alle seuraavia aineistosta löytämiäni yhtäläisyyksiä. Näitä olivat syyt siihen, miksi järjestäminen oli otettu käyttöön, kansainväliset yhteydet ja kansainvälisyys, mallin käyttöönottoon liittyneet yhtäläisyydet liitoissa sekä mallin uutuus ja erilaisuus, josta haastateltavat omien kokemuksiansa kautta kertoivat.

Syyt

Aineistosta löytyi syy- ja seuraussuhteita syistä, miksi järjestäminen oli tullut oman ammattiliiton toimintaan mukaan. Näiksi mainittiin muun muassa liiton jäsenmäärän lasku, edunvalvontatoiminnan koettu heikkeneminen ja jäsenten aktiivisuuden puute, työmarkkinakentällä tapahtuneet muutokset sekä tarve kehittää ammattiliiton omaa toimintaa ja strategiaa.

Vastauksissa yhteneväisyyttä löytyi uudenlaisen liittotoiminnan vahvistamisen tarpeeseen vuoden 2015 oikeistohallituksen syntymisen myötä. Aineiston myötä pysytti päättämään, että kokemukset jyrkentyneistä asenteista ammattiyhdistysliikkeen toimintaa kohtaan ajoittuivat Sipilän hallituksen aikaan.

”Kova paine paikalliseen sopimiseen ja siihen, onko tämmöistä neuvottelujärjestelmää jatkossa, missä tällä tavoin neuvotellaan. Siellä haluttaisiin enemmän purkaa järjestelmä sen suhteen, onko esimerkiksi (työpaikoilla) onko luottamusmiehiä, ay-taustaisi luottamusmiehiä. Siellä vain valittaisiin valtuutettu. Sen myötä menisi kollektiivi ja neuvotteluosaaminen jäisi ohuelle.” (Haastateltava 1)

”Käytän esimerkkinä teknologiateollisuuden ilmoitusta yleissitoviin tessihin liittyen. Meidän toimijoiden kommentit voi olla, ettei tämä meitä koske. Ei ehkä kosketa nyt, mutta tässähän on ihan selkeä trendi ja toimintamallit. Meidän pitäisi tehdä kaikki siihen, että pystytään paikalliseen sopimiseen, silloin oltaisiin valmiina.” (Haastateltava 3)

”Oikeistohallitus ja peli muuttui. Alkoi tapahtumaan, mitä on sanottu. Mitä vaihtoehtoja meillä on pistää hanttiin, jos poliittiset voimat alkavat käyttämään parlamentaarista valtaa? Demokraattisessa yhtiskunnassa joukkovoimaa voi käyttää oman asian etenemiseen.” (Haastateltava 2)

Paineet työpaikalla tapahtuvan paikallisen sopimisen lisääntymiseen ja ay-liikkeen toimiin siinä paremmin onnistumiseksi nousivat aineistosta esille. Aineiston valossa näyttää siltä, että ammattiliittojen tarkastelu omiin toimintavalmiuksiin ja siihen, kuinka pystytään vastaamaan muuttuneeseen asenneilmapiiriin, vauhdittivat uusien toimintatapojen, kuten järjestäminen, käyttöönottoa.

Muutokset ammattiliittojen toimintaympäristöissä olivat nousseet esille muutostarpeina liittojen toimintaan ja oman strategian tarkasteluun. Tunnistettuihin ongelmiin kuten esimerkiksi luottamusmiesten määrän vähenemiseen ja liiton jäsenten osallistumisen kannustamiseen haluttiin löytää uusia tapoja toimia.

”Käynnissä oli oman organisaation strategiatyö, jossa piti selvittää uusia järjestötoiminnan muotoja ja järjestäytymistä edistäviä asioita.” (Haastateltava 3)

”Mitä uutta voidaan tehdä, jotta aktiivisuustaso nousisi ja saataisiin lisää luottamushenkilöitä. Tavoitteena oli, että paikallinen edunvalvonta saadaan kuntoon ja luottamusmiehiä valitaan laajemmin.” (Haastateltava 1)

Aineistoa tarkastellessa huomaa, että järjestämistoiminnalla on haettu muutosta liitossa vallinneisiin toimintatapoihin. Tarvetta muutokselle perusteltiin vastauksissa muun muassa sillä, että liittojen jäsenten aktiivisuus oli laskenut ja sitä kautta liiton edunvalvontatoiminta hankaloitunut. Samaan aikaan yhteiskunnallinen kehitys ja esimerkiksi vaatimus paikallisen sopimisen lisääntymiselle vastakohtana työehtosopimusjärjestelmälle oli ajanut liittoja kohti erilaisia muutosprosesseja.

Yhteys liiton jäseniin koettiin heikentyneen. Järjestämismallia kuvattiin paluuna juurille, siihen työhön mitä ammattiliitoissa on tehty vuosikymmeniä aiemmin, jolloin ihmiset itse ottivat osaa aktiivisesti omien asioidensa hoitoon. Ylhäältä alaspäin ohjaavaa liiton palvelumallia haluttiin tarkastella ja muuttaa siihen suuntaan, että ihmisten omaa aktiivista toimintaa tuettiin.

”(Jäsenten) Riitämäärät kasvoivat ja liiton sisällä alkoi keskustelu siitä, mitä voidaan tehdä toisin. Koko liiton edunvalvonta oli ulkoistettu aluetoimistoihin.” (Haastateltava 1)

”Mitä enemmän annoin kalaa, niin ne söivät mutta eivät lähteneet itse kalastamaan.” (Haastateltava 3)

Kansainvälisyys

Aineisto toi esille järjestämistoiminnan globaalit yhteydet ja sen merkityksen toimintatavan jalkautumiseen myös tutkimuksessa mukana olleiden ammattiliittojen toimintaan. Haastateltavien antamien vastauksien kautta piirtyi kuva siitä, että Suomessa seurattiin tarkasti, mitä maailmalla tapahtui suhteessa ammattiliittojen toimintaan. Yleisten trendien, joissa ay-liike joutui asemoitumaan uudelleen, nähtiin tulevan myös Suomeen. Ammattiyhdistysliikkeen toimintaedellytysten kaventuminen ja työnantajapuolen tiukentunut suhtautuminen liittoihin sekä neuvottelutapojen- ja järjestelmän kyseenalaistaminen koettiin olevan iso kysymys koko globaalissa ay-liikkeessä. Ja tähän yhtenä vastauksena nähtiin järjestämismallin mukanaan tuomat uudet toimintatavat.

”Mitä työnantaja todennäköisesti tekee Suomessa, jos seuraa samaa trendiä kuin muualla maailmassa, ay-liikkeen vallan hävittämiseksi” (Haastateltava 2)

”Ay-liike kohtaa kovaa poliittista painetta ympäri maailmaa.” (Haastateltava 1)

Suomalaiset ammattiliitot tekevät paljon yhteistyötä ulkomaisten sisarjärjestöjen kanssa. Aineiston kautta syntyi kuva, jossa järjestäminen oli useissa yhteyksissä esillä eri kansainvälisissä tapahtumissa ja koulutuksissa. Niissä puhuttiin ja kerrottiin järjestämisestä ja annettiin esimerkkejä onnistuneista järjestämiskampanjoista, joilla ammattiliitto oli onnistunut vahvistamaan asemaansa tai saavuttamaan esimerkiksi asettamia tavoitteita työpaikkakohtaisesti. Aiheesta on myös järjestetty kansainvälisiä koulutuksia, joista haettiin oppia. Koulutuksen merkitys korostui myös kotimaassa ja sen tiimoilta tehtiin yhteistyötä eri liittojen välillä niin Suomessa kuin ulkomaita myöten.

”Kansainvälisten yhteyksien kautta tutustuttiin järjestämisideologiaan. Omassa organisaatiossa oli aktiivista jäsenhankintaa, mutta se oli erilaista, kun mitä kansainvälisissä yhteyksissä.” (Haastateltava 1)

”Jo vuonna 2009 ensimmäinen ajatus heräsi aiheeseen. Joka puolelta ympäri maailmaa tuli viestiä, että ammattiliittojen jäsenmäärät, aktiivisuusasteet, järjestäytyminen ja osallistumisen mittarit näyttivät alaspäin. Sitten löytyi (kansainvälisiä) liittoja, jotka olivat matkalla toiseen suuntaan, olivat tekemässä erilaisia menetelmiä, joita olivat käyttäneet eri lailla.” (Haastateltava 2)

Mallin pilotointi

Aineistosta ilmeni, että liittojen järjestämistyön ensimmäisenä aloittajana Suomessa oli Teollisuusliitto (ent. Metalliliitto), joka teki jo vuonna 2012 omassa organisaatiossaan päätöksen järjestämistoiminnan aloittamisesta. Yksi tätä päätöstä edeltänyt toimenpide oli kansainvälinen Baltiassa toteutettu yhteistyöprojekti BOA, jossa oli käytetty järjestämistoiminnan elementtejä. BOA (Baltic Organizing Academy) oli monikansallinen ohjelma, jossa oli mukana 32 erilaista organisaatiota. Sen tarkoituksena oli

kehittää ammattiliittojen toimintaa Baltissa. (Häkkinen 2013, 2) Hankkeen taustalla suomalaisista ammattiliitoista olivat Metalliliitto, PAM, AKT ja Pro.

Haastatteluaineistosta käykin ilmi, että järjestämisen toimintana toi Suomeen Teollisuusliitto 2010-luvulta lähtien.

Aineiston valossa näyttää siltä, että Teollisuusliiton jälkeen seuraavaksi järjestämisen liiton toimintaan vahvemmin mukaan otti Palvelualojen ammattiliitto PAM, jossa ensimmäinen liiton virallinen strateginen kirjaus järjestämiseen liittyen löytyy vuoden 2015 toimintaohjelmasta. Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL:ssä järjestäminen tuli vahvemmin mukaan vuosina 2014–2018 toteutetun hankkeen kautta, jolloin toimintamallia vakiinnutettiin käytäntöön.

”Käynnissä oli oman organisaation strategiatyö, jossa piti selvittää uusia järjestötoiminnan muotoja ja järjestäytymistä edistäviä asioita.” (Haastateltava 3)

”Mitä uutta voidaan tehdä, jotta aktiivisuustaso nousisi ja saataisiin lisää luottamushenkilöitä. Tavoitteena oli, että paikallinen edunvalvonta saadaan kuntoon ja luottamusmiehiä valitaan laajemmin.” (Haastateltava 1)

Yhdistävänä tekijänä kaikkien kolme ammattiliiton osalta järjestämistoiminnan aloittamisen osalta oli, että uudenlaista toimintatapaa lähdettiin ensin kokeilemaan ja pilotoimaan. Hankkeiden ja lyhyempikestoisten projektien avulla etsittiin toimivia tapoja sekä suuntaa tulevaisuudelle ja järjestämisen mallia omassa liitossa. Yhteistyö toiminnan kehittämiseksi eri liittojen välillä oli tiivistä. Oppia haettiin ulkomailta saakka ja esimerkiksi aiheeseen liittyvää koulutusmateriaaleja luotiin eri lähteistä kooten. Pilotoinnista ja kokeiluista piti saada aikaiseksi myös tuloksia, joihin pohjautuen liitoissa pystyttiin tekemään toiminnan jatkamisen edellyttämiä päätöksiä esimerkiksi taloudellisista resursseista.

Aineisto kertoo, että liitoissa tehtiin esimerkiksi henkilöstöresursseissa muutoksia siten, että alkuvaiheessa toimintaa päästiin niin opiskelemaan kuin myös kokeilemaan ja toteuttamaan erilaisten projektien kautta. Toimintamallin jalkauttamisen kannalta oleellista liittojen toiminnassa on ollut päätökset esimerkiksi organisaatiouudistuksista, järjestämiseen liittyvän työajan ja henkilöresurssien käytöstä sekä strategisista linjauksista.

Uutuus ja erilaisuus

Kaikki haastateltavat pitivät järjestämistä ja järjestämismallia erilaisena tapana toimia ammattiliitossa.

Järjestämisen toimintamallin erikoisuus nousi aineistosta esille siten, että sen koettiin pohjautuvan vahvemmin yhteisöllisyyteen ja kasvattavan ihmisen omaa aktiivisuutta sekä luovan uusia osallistumiskanavia työntekijöiden keskuuteen. Myös aiheeseen (järjestäminen, järjestämismalli) perehtymistä ja kouluttautumista sen erilaisiin tapoihin ja taktiikoihin korostettiin.

Aineistosta kertoo, että järjestäminen toimintatapana on samalla koko ajan uuden oppimista ja uuden luomista. Lisäksi siitä käy ilmi, että jokaisessa tutkimuskohteen olleessa liitossa järjestäminen on myös omanlaistaan ja näköistään. Oli esimerkkejä siitä, kuinka järjestämistä hyödynnettiin työpaikkojen edunvalvontaorganisaation rakentamiseen sekä luottamusmiesten määrän lisäämiseen. Tämän lisäksi esimerkkejä löytyi siitä, kuinka järjestämistä hyödynnettiin järjestörakenteessa sisällä olevien toimintojen, kuten ammattiosastojen ja yhdistysten suoraan aktivoimiseen.

Vastauksista ilmeni, että mallin koettu erilaisuus niin sanottuun perinteiseen järjestötoimintaan nähtiin erityisesti siten, että järjestämisessä korostuu ihmisiltä itseltään saadut signaalit ja tarpeet, ja toiminta muodostuu niiden pohjalta asetettuihin tavoitteisiin.

”Järjestämisfilosofian mukaisesti toimiva luottamusmies hakee asiat edustamiltaan ihmisiltä. Hakee myös tuen konkreettisilla toimilla. Voi näyttää työnantajalle, meillä on joukkue takana.” (Haastateltava 2)

Järjestämismallin mukaisen toiminnan sisällyttäminen liittojen toimintarakenteisiin kerrottiin myös aiheuttaneen muutosvastarintaa niin liiton henkilökunnassa kuin myös liiton aktiivien keskuudessa. Vastauksista ilmeni, että esimerkiksi järjestämiseen liittyvä tavoitteellinen suunnitelma ja toimenpiteiden seuranta ja tehtyjen toimenpiteiden arviointi haastoivat liittojen olemassa olevia malleja. Esille nousivat niin liittojen johtamis- ja valtarakenteet, puoluepolitiikka kuin myös ammattiosastojen eli itsenäisten yhdistysten rooli liitto-organisaatiossa.

”Nämä yhdistykset ovat se kriittinen menestystekijä, mutta myös negatiivisessa mielessä. Nämä yhdistyksethän nämä edustajat valitsee valtarakenteisiin, edustajistoon ja hallitukseen ja näin. Jos päättäjät ovat liian tiukkoja tai tekevät liian rohkeita peliliikkeitä, ei tule saamaan jatkoa.” (Haastateltava 3)

Perinteisen liiton jäsenhankintatapojen ja niiden suhtautuminen järjestämistoimintaan koettiin aiheuttavan tietynlaista vastakkainasettelua. Koettiin, että järjestämismallin myötä oletettiin jäsenhankintatavoitteiden olevan keskiössä, vaikka kyseessä oli paljon muutakin. Liittojen jäsenhankintatavoitteiden ja järjestämistoiminnan tavoitteiden koettiin tältä osin hankalana yhteensovittaa ja se aiheutti ristiriitoja niin liittojen organisaatiossa kuin järjestämistoiminnassa mukana olleiden liiton aktiivien kesken.

”Tuli liiton ihminen kertomaan, että meidän pitäisi jäseniäkin hankkia, kun ei ehditä, kun pitää edunvalvontaa tehdä.” (Haastateltava 3)

”Ei osattu rakentaa kampanjoita niin, että olisi tullut sekä uudet luottamushenkilöt, järjestäytyminen ja jäsenmäärän kasvaminen.” (Haastateltava 1)

Kaikissa kolmessa liitossa järjestäminen on aineiston valossa tullut osaksi liiton toimintatapoja. Sitä on kehitetty vuosien ajan ja siitä ”puhuminen” ei ole enää liitossa

vierasta. Järjestämistä toimintamallina esitellään esimerkiksi henkilökunnan perehdytysmateriaaleissa ja se on osa toiminnan suunnittelua. Tämä on vaatinut sitoutumista niin liittojen johdolta (luottamushenkilöt) kuin myös liittojen operatiivisessa toiminnassa (työntekijät). Järjestämistoiminnan tuloksia seurataan kaikissa liitoissa ja niitä hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

”Luotiin harjoitteluohjelma, mihin otettiin kolmen kuukauden harjoitteluun ihmisiä tekemään järjestämistä.” (Haastateltava 2)

Jokaisella liitolla vaikuttaa olevan myös visio järjestämistoiminnan tulevaisuuteen omassa organisaatiossa ja se näkyy vahvasti liiton toiminnan ja strategioiden suunnittelussa. Saatujen vastauksien perusteella ne liittyvät niin työpaikkatoiminnan kehittämiseen, luottamusmiesten määrään lisääntymiseen, järjestäytyneiden työpaikkojen määrän lisääntymiseen, liittojen jäsenmäärän kasvuun ja myös siihen, että liittojen jäsenten osallistuminen edunvalvontaan ja liiton toimintaan lisääntyy. Järjestämistyö nähdään jatkuvana kehityskohteena ja siinä korostuivat myös järjestämistyöhön liittyvien menetelmien omaksuminen, aiheeseen sitoutuminen sekä osaamistason nousu.

4.3.2 Teema 2: Järjestäminen toimintafilosofiana

Teeman järjestäminen toimintafilosofiana luokittelin aineistosta aiheet, jotka liittyivät ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, osallistumiseen sekä, kuinka järjestämistä määriteltiin.

Järjestämisen määrittely

Haastatteluaineistosta kävi selväksi, että kolmessa tutkimuksessa mukana olleessa ammattiliitossa järjestämismalli ja järjestäytyminen määritellään tietyiltä osin samaksi, mutta käytännön toteutuksissa ja toiminnoissa löytyy eroavaisuuksia. Aineistosta ilmeni, että järjestäytymismallin myötä liitoissa määriteltiin esimerkiksi, mikä on järjestäytynyt työpaikka ja mihin järjestämisellä pyrittiin tähtäämään.

” Se tarkoittaa, yli 50 % järjestäytymisasetta per työpaikka. Järjestämisestä tulisi tapa tehdä töitä. Olisi jokaisen ammattiliitossa työssä olevan tapa tehdä töitä.” (Haastateltava 3)

”Piti määritellä, mitä järjestäytynyt työpaikka tarkoittaa. Siitä lähdettiin liikkeelle. Meillä se tarkoittaa, että vähintään 60 % jäseniä, joista 10 % aktiivia jäsentä ja jäseniimi perustettu. Luottamusmiesorganisaatio on olemassa ja luotu kyky paikalliseen sopimiseen.” (Haastateltava 1)

Järjestäminen ja järjestämismallin kuvailu haastatteluaineistossa oli varsin värikästä. Siitä ilmeni, että samaan aikaan kyse voi olla yksittäisen ihmisen päätöksestä liittyä liiton jäseneksi, se voi olla myös suuren joukon yhteisestä toiminnasta esimerkiksi

työpaikalla. Järjestäytynyt liiton jäsen oli vastauksien perusteella laajempi käsite eikä siihen liittynyt vain ja ainoastaan liiton jäsenyys vaan myös henkilön aktiivinen toimijuus, ymmärrys, mistä on kyse. Samaan aikaan, kun yksittäinen työntekijä voi olla järjestäytynyt, myös esimerkiksi työpaikat voivat olla järjestäytyneitä. Tarkoituksena järjestämisessä on saada rakennettua edunvalvonnan rakenteet työpaikoille, jotta työpaikan yhteistoiminta ja edunvalvonta onnistuu.

”Järjestämisen perusmalli on aina sama, yhdistävä tekijä on ihminen. Miten otetaan käyntiin ja toteutetaan, siihen on erilaisia teitä.” (Haastateltava 2)

Lisäksi huomionarvoista on se, että järjestämistä tarkastellessa ilmiönä, voidaan liikkua monilla eri tasoilla. Aina yksittäisen henkilön toiminnasta, toimipaikka, työpaikka ja esimerkiksi kansainvälisiin konserneihin ja toiminta-areenoihin saakka. Järjestämistä kuvailtiin ammattiliiton järjestövoimana, jolloin ihmiset järjestäytymällä, luovat toimintaedellytykset ammattiliiton tekemään toimintaan.

”Kyse on ihmisen omasta valinnasta, haluaako lähteä kehittämään itseään edunvalvontaprosessin kautta.” (Haastateltava 3)

Kysyttäessä, mitä järjestäminen tarkoittaa vastaukset antoivat laajoja kuvauksia tavasta ajatella, tavasta toimia ja tavasta uskoa tietynlaiseen toimintaan.

Yksilötasolla järjestäytymistä kuvattiin henkilön itsensä tekemänä toimintana, päätöksenä, jossa hän ottaa osaa jonkin asian puolesta tai vastaan. Ideologiana järjestämistä kuvattiin uskona kollektiivisen edunvalvonnan voimaan ja sen toimivuuteen. Toimintana sitä kuvattiin muun muassa tapoina, jonka avulla ihmiset saadaan järjestäytymään. Toimintafilosofiana se näyttäytyi taas tavoitteena, jonka tarkoituksena on saada ihmiset järjestäytymään – toimimaan itse ja ottamaan osaa ja saada haluttuja asioita aikaiseksi.

”Järjestämisellä haetaan sitä, että liittotaso ei ole määrittävä tekijä vaan henkilöt ottavat omistajuuden omasta edunvalvonnastaan itselleen.” (Haastateltava 2)

Järjestämistä toimintana kuvattiin kampanjaksi, jolla on alku ja loppu. Se oli käytännön väline liitoissa, jonka avulla toteutettiin järjestämistyötä työpaikoilla.

”Kampanja on siitä makea väline, että voi olla pieni tai tolkuttaman iso, muuntautumiskykyinen työkalu. Sillä yhdistetään ihmisten toimet kokonaisuudeksi, yhteisvaikutukseksi.” (Haastateltava 2)

Vaikka järjestämisessä kyse oli haastateltavien vastauksien valossa uudeltaisesta tavasta ajatella ja toimia, nousi vastauksista esille myös vahvasti se, että järjestämisen nähtiin olevan samalla myös paluuta entiseen voimakkaampaan yhteiseen tekemiseen ja kollektiiviseen toimintaan työpaikoilla.

Ideologisuus

Järjestämistä kuvattiin ideologisesti muun muassa siten, että sen nähtiin olevan voimatasapainon muuttamista työntekijöiden suuntaan ja samalla uskoa kollektiiviseen edunvalvontaan. Sen kerrottiin olevan joukkovoiman, muutosvoiman ja neuvotteluvoiman rakentamista. Järjestämistä kuvattiin myös selkeästi aineistossa tietynlaisena tavoitteellisena toimintatapana, jossa määriteltynä on aina päämäärä. Päämäärän saavuttamiseksi on löydettävä ratkaistavat asiat ja luotava toiminta sen ympärille, jotta päämäärä saadaan tavoitettua.

”Tarkoittaa, että ihmiset, jotka ovat esimerkiksi samalla työpaikalla, saman työnantajan palveluksessa tai työskentelevät samassa ammatissa tai esimerkiksi samojen työehtojen alla, pystyvät osallistumaan edunvalvontaan.” (Haastateltava 3)

”Muutos syntyy voimasta ja voima organisoidusta joukosta ihmisiä.” (Haastateltava 3)

Osallisuus ja vuorovaikutus

Yhteistä vastauksissa oli sen korostuminen, että kyse on ihmisistä ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Järjestäminen nähtiin ammattiliiton mahdollisuudeksi tavoittaa ihmiset työpaikoilla ja sen kautta antaa näille ihmisille aito mahdollisuus ottaa osaa itseään koskeviin asioihin ja päätöksiin. Perusidea yksittäisten jäsenten osallisuuden kasvattamisesta kävi ilmi vastauksissa monilla eri tavoin. Mallia kuvattiin nimenomaan alhaalta ylöspäin tapahtuvaksi liikkeeksi, jossa ihmiset ovat keskiössä ja, jolla pyrittiin laajempaan muutokseen.

”Me aktivoidaan jäseniä ja potentiaalisia jäseniä itse toimimaan. Pelkästään sillä, että liitto neuvottelee aloille työehtosopimukset ei ole kestävä.” (Haastateltava 1)

”Järjestämismallissa osallistetaan ja mahdollistetaan ihmisille se, että he itse kykenevät ottamaan asiasta, omasta elämästään vastuuta.” (Haastateltava 3)

Yhteistä aineistossa oli se, että saaduissa vastauksissa korostui ihmisen oma osallisuus ja samalla myös osallisuutta mahdollistavat toimet. Vastauksista ilmeni, että tavoitteena on lisätä ihmisten omaa kykyä ottaa osaa heitä koskeviin ratkaisuihin. Sen myötä nähtiin mahdollisuus kasvattaa yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Sen myötä koettiin myös vahvistamaan jäsendemokratiaa.

Aineistossa järjestämistä kuvattiin laajempaan toimintatapana, jossa järjestämisen perusidea, jäsenten vaikutusvallan lisääminen ja osallisuuden kasvu, nähtiin tärkeäksi läpileikkaavaksi toimintaa ohjaavaksi suunnaksi kaikessa liiton tekemässä toiminnassa. Sen nähtiin korostavan jäsendemokratiaa ja vahvistavan siten koko liittoa ja yhteisöllisyyttä liitossa.

4.3.3 Teema 3: Järjestämismallin omaperäisyys

Teeman järjestämismallin omaperäisyys luokittelun aineistosta ne aiheet, jotka liittyivät haastateltavien kertomuksien mukaan niin sanotusti toiminnan erilaisuuteen. Näitä olivat kehittyminen, ammatillisuus sekä neuvotteluvoima.

Kehittyminen - kasvu

Vastauksissa korostuivat myös haastateltavien henkilökohtaiset näkemyksensä ja kokemuksensa mallin käyttämisestä. Se nähtiin voimaannuttavana, opettavaisena, yksilöä ja yhteisöjä kehittäväksi toimintatapana.

Järjestämisen toimintatapaa kutsuttiin tietyllä tavoin uudelleenradikalisoitumiseksi, jonka myötä liiton perustehtävä tulee jälleen näkyväksi.

Tähän ensiaskeleeseen olivat ihmisten tietoisuuden kasvu ympärillä olevista ja vaikuttavista asioista ja ammattiliiton toiminnasta. Asioista, joita ammattiliitto tekee, mihin pystytään vaikuttamaan ja mikä on yksilön rooli ja myös vastuu kokonaisuudessa ja tavoitteiden onnistumisessa.

Vastaajat korostivat, että työpaikkojen nykyisenkaltaista toimintaa ei pidetty hedelmällisenä yksilöiden omaan kehittymiseen ja vaikutusmahdollisuuksien kasvuun ja, että järjestämisen avulla nykyistä vallitsevaa nykytilaa pystytään muuttamaan paremmin.

”Kyseessä on aktiivinen toimintamalli työpaikalla, jossa päätöksentekijät ovat työpaikalla. Työntekijöitä valmistetaan siihen, että he itse oppivat tapoja, millä voivat demokraattisesti mitata sitä, mitä työntekijät työpaikoilla haluavat.” (Haastateltava 1)

Vastauksien myötä piirtyi kuva siitä, että järjestämisessä vaikuttaa olevan kyse vahvasti ihmisten henkilökohtaisesta kehittämisestä ja sitä kautta myös työyhteisöjen ja koko liitto-organisaation kehittämisestä. Vastauksissa korostui ihmisten väliset suhteet ja vuorovaikutuksen merkitys. Näiden kasvattaminen eri menetelmien kautta on oleellista mallin käyttämiselle. Aktiivinen osallistuminen ja ihmisten valmentaminen korostuivat.

”Järjestäminen on pitkälti valmentavista, tehdä uudella tavalla. Valmentavalla opetetaan ratkaisemaan itse asioita”. (Haastateltava 3)

”Järjestämisen perusmalli on aina sama, yhdistävä tekijä on ihminen. Miten otetaan käyntiin ja toteutetaan, siihen on erilaisia teitä.” (Haastateltava 2)

Jokaisella haastateltavalla oli kokemusta järjestämismallin mukaisesta toiminnasta ammattiyhdistysliikkeessä. Tätä aihetta tarkastellessa ilmeni, että usko järjestämismalliin oli myös tietyllä tavoin vahva henkilökohtainen ja silmiä avaava kokemus.

”Tärkein kehitysaskel minkä järjestämistyyppi voi itse saada on, kun ensimmäinen by the book -kampanja menee maalin, kaikki stepit ja suunnitellut toimenpiteet viedään läpi. Se antaa selkänöjan siitä, miten pystyy jatkossa moukkautumaan itse ja kehittämään kampanjamalleja. Miten omaa tarinaa voi käyttää keskusteluissa”. (Haastateltava 1)

”Itse sisäistin ne toimintamallit by the book, riittävän hyvin.” (Haastateltava 3)

”Järjestäminen on hienoa ja vaikeaa. Henkilökohtaisesti opettanut minua olemaan parempi isä. Itsensä asemoiminen uudelleen on sen ansiota, että olen oppinut kuutelemaan enemmän.” (Haastateltava 3)

By the book -maininnalla tässä yhteydessä, haastateltavat antoivat esimerkin kampanjasta, joka on viety sovittujen toimenpiteiden ja aikataulujen mukaisesti päätökseen.

Ammatillisuus

Vastauksista ilmenee, että järjestämismalliin kuuluu toiminnassa mukana olevien tekijöiden tekemän työn ja toiminnan jatkuva arviointi sekä tuloksien hakeminen. Aineiston pohjalta ilmeni, että järjestäminen on aina suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jota myös seurataan ja johdetaan tarkasti.

”Järjestämiseen kuuluu vahvasti se, että kirjataan ylös ja opitaan, huomataan kehityskohtia. Järjestämiseen kuuluu olennaisena osana numeroiden kautta tehtävä arviointi, itsearviointi ja se, miten hommat etenee.” (Haastateltava 1)

Tarkastelussa ilmeni, että järjestämisen onnistumisen edellytyksenä johtaminen nousi esille terminä useaan kertaan. Sitä käytettiin järjestämisestä kertoessa eri yhteyksissä kuten esimerkiksi ihmisten johtaminen, toimenpiteiden johtaminen sekä kampanjoien johtaminen.

”Kyse on siitä, miten paketoidaan ihmisten tekemistä suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi innostavaksi tekemiseksi. Kampanja on se, miten käytännössä järjestämistyötä toteutetaan”. (Haastateltava 2)

”Pitää löytyä niitä ihmisiä, jotka ottavat enemmän roolia, jotka pystyvät johtamaan muita ja muodostamaan ratkaisun, organisaation ydinjoukon.” (Haastateltava 2)

Ihmisten ja toimijoiden välinen vuorovaikutus korostuu järjestämisessä. Sen myötä järjestämistyö nähtiin esimerkiksi työnä haastavana ja haastateltavat korostivat, ettei kaikista ole järjestämistyötä tekemään. Tähän liittyen aineistosta ilmeni myös mallia kohtaan esitettyä kritiikkiä liittojen organisaatiossa. Tuloksien seuraaminen ja tavoitteissa pysymisen vaatiminen koettiin uutena. Myös järjestämistoiminnan kampanjaisuus, jossa jokainen toimenpide on aikataulutettu ja suunniteltu etukäteen nähtiin erilaisuutena.

”Siinä on suunnitelma, siinä on toimenpiteitä, joita seurataan, me nähdään tuottaako se jotain, vaikuttaako se johonkin vai ei.” (Haastateltava 3)

Vastauksissa ilmeni, että nimenomaan toimenpiteiden seuraamisen myötä myös tuloksien esille tulo ja niiden näkyminen avoimesti on mallissa erilaista verrattuna perinteiseen toimintaan, jota liitoissa tehtiin.

Neuvotteluvoima

Aineiston perusteella työpaikkojen luottamusmiehen rooli nähtiin olevan keskeistä muutoksessa silloin, kun puhuttiin järjestämismallin mukaisesta uudennlaisesta toiminnasta.

”Jossain puuttuu luottamusmies. Me valitaan sellainen kohde, tehdään suunnitelma, miten tänne lähdetään järjestämistaktikoilla saamaan luottamusmies. Ketä osallistetaan, miten osallistetaan. On lähtötila ja loppu, jossa se luottamusmies tulee valituksi.” (Haastateltava 3)

Järjestämistyön tavoitteena kerrottiin olevan edunvalvontatoiminnan kehittyminen ja esimerkiksi neuvotteluasetelmien parantuminen. Näin ollen työpaikkojen luottamusmiehet ja heidän toimintansa uuden mallin mukaisesti oli otettu painopisteeksi liittojen toiminnassa. Tähän liittyen vastauksissa korostui, että mallissa luottamusmiehiä kannustetaan aktiivisesti olemaan vuorovaikutuksessa omien edustettaviensa kanssa. Tämän nähtiin olevan uutta verrattuna aiempaan. Luottamusmiehen asema työpaikalla nähtiin nykyisellään olevan palvelurooli, jossa luottamusmies ratkaisee asian henkilön puolesta ilman asiassa mukana olevien henkilöiden aktiivista roolia.

”Nykyään luottamushenkilön rooli on turhan suuri siinä, että hän tekee itsenäisen päätöksen siitä, millaisia paikallisia sopimuksia tehdään. Kuinka monesti hän äänestyyttä paikalliset sopimukset, testauttaa sitä? Meidän on luotava parempia osallistumiskanavia, miten ne pysty kontaktimaan työntekijöitä.” (Haastateltava 2)

”Valmistaudutaan tulevaan kollektiivisella toimintamallilla, jossa agenda haetaan heiltä itseltään ja sitoutuminen asiaan ja aiheeseen työntekijöiltä.” (Haastateltava 1)

Järjestämismallin mukaisten toimenpiteiden käyttöönoton myötä vahvuutena nähtiin uudenlaisen joukkovoiman rakentuminen toimipisteisiin ja yritysten sisälle. Mallin koettiin olevan aktiivista toimintakulttuurin muuttamista, jonka nähtiin haastavan olemassa olevia rakenteita. Esimerkkeinä annettiin esimerkiksi se, että luottamusmiesten perinteistä vahvaa asemaa haastaa se, että työpaikan jäsenet ovat aktiivisesti mukana oman työpaikkansa edunvalvonnassa, jolloin luottamusmies ei enää hoidakaan yksin asioita tai päätä niistä itsekseen.

5 POHDINTA TULOKSISTA

Tässä luvussa pohdin tutkimustulosteni merkitystä ja yhteyttä aiemmin tässä työssä esitettyihin lähtökohtiin sekä teoreettiseen viitekehykseen sosiokulttuurisesta innostamisesta. Johtopäätöksiäni jälkeen analysoin vielä tutkimukseni luotettavuutta.

5.1 Johtopäätökset

Lähtökohtani tässä tutkimuksessani on ollut tarkastella kolmessa ammattiliitossa käyttöön otetun toimintamallin: järjestäminen, vaikutuksia liittojen toimintaan ja sen myötä kuvata, miltä ay-liikkeen järjestämistyö näyttäytyy sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Tämän selvittämiseksi minun oli pystyttävä tarkastelemaan, mistä ilmiöstä on kyse silloin, kun järjestämisestä puhutaan ammattiliittojen keskuudessa.

Tutkimuksen tehtävänä oli avata kolmen ammattiliitossa järjestämistyössä työskentelevän henkilön näkemyksiä järjestämisestä sekä tuoda esille järjestämisen ominaispiirteitä. Tämän myötä, yhtenä tämän tutkimukseni tavoitteista on pyrkimys saada lukija ymmärtämään, mitä tarkoitetaan silloin, kun puhutaan järjestämisestä ammattiliitossa.

Koska kysymyksessä on tapaustutkimus, on tarkoituksenmukaista kokonaisuuden hahmottamiseksi myös kuvata muutosta, joka Teollisuusliitossa, Palvelualojen ammattiliitto PAMissa ja Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:ssä on koettu, kun järjestäminen toimintatapana otettu liitoissa käyttöön.

Tutkimuksessani kysyn, miltä järjestäminen ay-liikkeessä näyttäytyy sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Tarkoitukseni on tuoda esille, mitä yhteistä järjestämismallilla voidaan nähdä olevan sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyen.

Tämän teoreettisen viitekehyksen olen valinnut tutkimukseeni siitä syystä, että ammattiliitot muodostuvat jäsenistä ja ne ovat yhteisöjä, jotka ovat vahva osa suomalaista kansalaisyhteiskuntaa. Yhteisöihin, yhteisöllisyyteen ja yhteisöissä toimimiseen liittyvässä tutkimuksessa sosiaalipedagogiikka teoriana ja tutkimusvälineenä antaa laajat mahdollisuudet tutkia ja ihmisten välistä toimintaa, käytännön työtä eri yhteisöissä sekä koulutuksellista tapaa toimia. Myös ihmisten osallisuus tai toisaalta osatomuus on keskeisessä osassa sosiaalipedagogiikan alalla tutkittavia aihepiirejä.

Ammattiyhdistysliikkeeseen osallistuminen ja muutokset ihmisten osallisuudessa voidaan siis myös tältä osin liittää sosiaalipedagogiikkaan, koska kyse on yksilöiden ja yhteisöjen omaehtoisen toimijuuden vahvistamisesta. Sosiaalipedagogiikan myötä on myös mahdollista tarkastella erilaisia toimintamalleja, kuten sosiaalipedagogisia työotteita, joiden käyttöönoton tavoitetta ihmisten oman toimijuuden vahvistamisesta voidaan lisätä. Tähän liittyen tutkimuksessani tarkastelen järjestämismallia ja järjestämistyötä sosiokulttuurisen innostamisen menetelminä ja työotteena.

5.1.1 Järjestäminen liitoissa

Tämän Pro gradu työn alussa luvussa 2, kuvasin ammattiyhdistysliikkeen toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia, joiden voi nähdä vaikuttaneen ihmisten osallistumiseen ammattiliittojen toimintaan sekä syitä siihen, miksi liittojen jäsenmäärät ovat alkaneet laskea 1990-luvulta lähtien.

Ammattiyhdistysliike on ollut toimiva ja vahva kansanliike, mutta viimeisinä vuosikymmeninä sen jäsenmäärät ovat laskeneet ja näin ollen myös ay-liikkeen vaikutusvallan voidaan nähdä olevan murroksessa.

Tutkimukseni analyysin kautta saatujen havaintojeni ja tässä aiemmin esiteltyjä taustoja vasten tarkastellessa on ilmeistä, että Suomessakin ammattiliittojen kohtamat haasteet ovat johtaneet tilanteeseen, jossa liittojen on perinteisen tehtävänsä, eli työehdoista neuvottelemisen turvaksi pystyttävä entistä vahvemmin perustelemaan merkityksensä ja roolinsa ihmisille – liiton jäsenille, saadakseen heitä osallistumaan toimintaan tarvittaessa paikallisella tasolla.

Tutkimuksessani mukana olleet ammattiliitot olivat kaikki käyneet jo läpi liittofuusion, jonka nähdään olevan yksi vastaus liittojen toimintaympäristöissä tapahtuvien muutoksen vastaanottamiseen. Tämän jälkeen liitoissa oli kuitenkin koettu ongelmalliseksi se, että järjestöllinen toiminta oli heikentynyt esimerkiksi luottamusmiesten määrien laskettua.

Liitot tarvitsevat jäseniä, jotta ne pystyvät toteuttamaan tehtävänsä. Suomessa liitot ovat joutuneet myös asemoimaan itseään poliittisesti uudelleen, koska kyse ammattiliittojen roolista työelämän kehittäjänä ei ole enää vain työmarkkinajärjestöjen asia, koska vanhat toimintatavat, esimerkiksi vahva tulopolitiikka, on jätetty taakse.

Analyysini tuloksista ilmenee, että tutkimukseeni osallistuneissa ammattiliitoissa yksi syy toiminnan uudelleenorganisoidumisen tarpeelle nähtiin olevan juuri nämä koventuneet yhteiskunnalliset asenteet ammattiyhdistysliikettä kohtaan sekä koetut uhkakuvat kaventuviesta työehtoneuvottelumahdollisuuksista paikallisen sopimisen arvioitun lisääntymisen myötä.

Tutkimukseni analyysin mukaan Suomessa on kuljettu kohti toiminnan uudelleenorganisoidumisen tarpeen myötä samanlaista kehityskulkua kuin myös muualla maailmassa. Järjestämismallilla on etsitty vastausta liittojen passiiviseen toimintatapaan, jossa vanhat jäsenhankintakeinot eivät ole enää riittäneet pitämään yllä liittojen neuvotteluvoimaa.

Analyysini osoittaa, että PAMissa, Teollisuusliitossa ja JHL:ssä on lähdetty etsimään toimia niin liittojen jäsenmäärän lisäämiseksi kuin edunvalvonnan ja neuvotteluaseman turvaamiseksi. Siihen vastaukseksi on löydetty järjestämismalli, jolla pyritään analyysin tuloksien mukaan lisäämään liittojen neuvotteluvoimaa ja luomaan entistä vahvempia työpaikkarakenteita sekä luottamusmiesjärjestelmiä.

Liittoiin liittymisessä ja liittojäsenyyteen kiinnittymisessä on oleellista, kuinka ammattiliiton jäsenet tuntevat ammattiliiton jäsenyyden merkityksen omassa elämässään ja arjessaan. Ihmisten osallisuuden ja sitoutumisen taso on muuttunut, eikä ammattiliiton perinteinen tapa toimia ole välttämättä mielenkiintoinen yksilön kannalta. Siksi tarvitaan entistä enemmän vuoropuhelua ja tiedon jakoa, jotta ihmisten osallistuminen helpottuisi. Analyysi tuloksista paljastaa, että liitoissa on koettu toiminnan olevan tietyllä lailla lamaannuksissa. Liitot ovat ammatillistuneet ja tottuneet tekemään paljon edunvalvontatyötä jäsenten puolesta ja samaan aikaan jäsenten osallistuminen on ollut laskusuunnassa ja paikallinen edunvalvonta lähellä työpaikkojen jäseniä heikompaa. Järjestämisen toimintatavan koetaan olevan aktiivisuutta korostava ja lisäävän jäsenten osallisuutta omien asioidensa hoitoon ja vaikutusmahdollisuuksiin.

Kuten tämän tutkimuksen teorialuvussa 2 esiteltiin järjestämismallin ja palvelumallin eroja, korostui myös analyysin havainnoissa mallin uudenlainen ihmisten omaehtoisuutta ja osallisuutta korostava lähestymistapa asioiden ratkaisemiseksi. Analyysin perusteella liittojen tekemä järjestämistyö pohjautuu vahvasti kansainvälisestikin käytössä oleviin järjestämismallin toimenpiteisiin. Niissä korostuu ihmislähtöisyys ja yhteisöllisyys sekä se, että korjattavat epäkohdat sekä muutettavat asiat lähtevät aina yksilötasolta kohti suurempaa kokonaisuutta ja muutostarvetta. Myös työpaikoilla työntekijöiden yhteistyön rooli korostuu, joka on järjestämismallille ominaista kansainvälisestikin.

Tehty analyysi osoittaa, että liitoissa lähdettiin järjestelmällisesti kehittämään tapaa toimia, jossa kantavana ideana oli jäsenten aktiivisuuden lisääminen osallisuutta korostamalla. Oppia tähän haettiin ja saatiin maailmalta. Järjestämismalli

tutkimuskirjallisuuden mukaan on tunnustettu ja tunnustettu tapa toimia monissa liitoissa ympäri maailman. Sen vaikutuksista on tehty tutkimuksia, sitä on analysoitu ja sovellettu monin eri tavoin.

Järjestämismallille on ominaista se, että sillä voidaan viitata useampaan eri asiaan. Kuten analyysissäkin, järjestäminen koettiin niin strategisena valintana toimintatapojen muutoksessa kuin myös kasvatuksellisena ja ideologisenä muutoksena. Se nähtiin myös teknisinä välineinä ja tietynlaisina ennalta sovittuina malleina toimia. Aivan kuten myös aihetta on kuvattu myös aiemmissa julkaisuissa.

Analyysi osoitti tutkimuskohteina olevien liittojen muuttaneen toimintatapojensa. Ottaneen käyttöön uuden tavan toimia, järjestäminen, myös strategisena linjauksena ja muutoksina esimerkiksi liiton organisaatiossa keskittäen esimerkiksi henkilöstöresursseja järjestämisen toteuttamiseen. Mallia on myös kehitetty yhteistyössä muiden ammattiliittojen kanssa koko vastaamaan yhtä paremmin liittojen omia tarpeita.

5.1.2 Järjestäminen innostamisena

Kuten aiemmin työssäni toin esille, ihmisten osallisuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi sekä päättää asioista, jotka koskettavat häntä tai hänen yhteisöään. Tarvitaan siis sekä osallistumista, että kuulumista. Aiemmin tässä tutkimuksessa pohdinkin, voiko ammattiliitto lisätä jäsentensä osallisuutta ottamalla käyttöön tiettyjä toimenpiteitä.

Tehdyn analyysin pohjalta voidaan tulkita, että järjestämisessä on kyse ihmisten osallisuuden kasvattamisesta myös perinteisen osallisuuden termin merkityksessä. Analyysistä kävi ilmi, että yksilötasolla järjestäminen on toimintaa, jossa henkilö ottaa itse osaa häntä koskeviin asioihin. Hänelle annetaan riittävästi tietoa, jotta hänen omat valmiutensa tehdä päätöksiä kasvavat.

Järjestämismallissa voidaan tehtyyn analyysiin pohjautuen nähdä sosiokulttuurisena innostamisen elementtejä juuri siksi, että sen lähtökohtana on ihmisten oma osallistuminen. Järjestämisen toimintamallissa mennään tehdyn analyysin mukaan lähelle ihmisten arkea, työpaikalle ja etsitään sieltä asiat ja oikeutus toiminnalle. Tämä käy yksiin myös innostamisen lähtökohtien kanssa.

Analyysin mukaan järjestämistä kuvattiin tietynlaisena kasvun ja kehittymisen prosessina, jossa ihmiset saavat lisää tietoa ja oppivat toimimaan tiedon kasvun myötä ja ratkaisemaan asioita itse.

Tämän toimintatavan voi nähdä olevan lähellä Freiren vapautuksen pedagogiikkaa, jossa kyse on muutosprosessista. Järjestämisen voi nähdä tuovan ihmisille näkyväksi heidän oman tilanteensa esimerkiksi työpaikalla ja pyrkivän siihen, että henkilöiden ymmärrys asian tilasta kasvaa. Tämän jälkeen heiltä odotetaan itseltään toimia

tai ratkaisuja, joilla asian tila voidaan korjata. Tähän ei ole valmiita ohjeita, mutta sosiokulttuurisen innostamisen tapaan, myös järjestämisessä, käytetyt toimintatavat haetaan yhdessä vuorovaikutuksessa henkilöiden kesken. Tähän tehdyssä analyysissä esimerkiksi viitataan mielestäni siinä, kun järjestämismallissa puhutaan asioiden testaamisesta ja toiminnan oikeutuksen hakemiselta jäsenistöltä, kun esimerkiksi puhutaan luottamusmiehen roolista ja luottamusmiehen tekemästä työstä paikallisella tasolla.

Tehdyn analyysin mukaan järjestämismallissa on kyse ihmisten henkilökohtaisesta kasvusta ja kehitymisestä. Tähän tarvitaan kuitenkin kimmoke, ulkoinen tekijä. Tutkimuksessa mukana olleissa ammattiliitoissa järjestämiseen on suunnattu henkilöstöresursseja. Mallissa myös liittojen aktiiveja koulutetaan toimimaan mallin eri tekniikoiden ja kampanjamallien mukaan.

Tähän perustuen voidaan myös ajatella, että järjestämistoimintaa työpaikoilla tekevät henkilöt, liiton työntekijät tai vapaaehtoiset kuten luottamusmiehet, voidaan nähdä sosiokulttuurisen innostamisen mukaisina innostajina. Henkilöinä, joiden tehtävänä on luoda osallistumisen ja osallisuuden kasvun edellytyksiä.

Tehdyn analyysin perusteella järjestäminen on hyvin henkilövetoista ja siinä korostuu johtaminen ja ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet. Järjestämistoiminta näyttäytyi myös ammatillisena toimintana analyysissä sen perusteella, että se oli suunnitelmallista sekä sitä arvioidaan jatkuvasti, jotta toimintaa voidaan myös muuttaa tarpeiden mukaan.

Koska analyysin perusteella järjestämisessä on kyse osallisuuden kasvattamisesta sekä osallistamisesta, voidaankin ehkä ajatella, että järjestämistoimintaa tekevät henkilöt ovat innostajia myös sosiokulttuurisen innostamisen merkityksessä.

Tätä johtopäätöstä tukee mielestäni se, että innostajan, tässä tapauksessa järjestämistyötä tekevän henkilön, tehtävänä on omalla toiminnalla tukea yhteisesti määriteltyjen tavoitteiden toteutumista yhteisössä. Sekä se, että innostaja on tietyllä lailla koko toiminnan alkuun paneva voima, hän pyrkii auttamaan toisia henkilöitä kasvaamaan ja ottamaan osaa.

Tehdyn analyysin mukaan järjestämistoimintaa kuvaa se, että sitä arvioidaan jatkuvasti, joka toimintatapana on järjestämistoiminnassa mukana oleville ihmisille raskas. Tutkimusaineistosta yhtenä havaintona nousi esille, että kaikista ei ole järjestämistoimintaa tekeviksi henkilöiksi. Tämän voi nähdä olevan seurausta myös innostamisen ja innostaja näkökulmasta siitä, että järjestäjänä toimivan henkilön tehtävänä on jatkuvasti pitää yllä niin sanotusti liekkiä; luoda yhteisöllistä henkeä ja elävöittää yhteisöä. Tämän myötä ongelmien kohtaaminen on koko ajan läsnä innostajana toimimisessa ja työ vaatii veronsa. Ehkäpä analyysin tuloksistakin ilmennyt asia, jossa todettiin, ettei järjestäminen toimintatapana ole kaikille ominaista, johtuu tästä sosiokulttuurisen innostamisenkin ympäristöissä havaitusta ilmiöstä ja haasteesta.

Järjestämismalliin liitettiin tehdyn analyysin mukaan paljon erilaisia teknisiä menetelmiä ja työtapoja, joiden käyttöä harjoitellaan ja niihin koulutaudutaan. Samaisista toimenpiteistä ja niiden käytöstä löytyy viitteitä myös kansainvälisten lähteiden osalta, joita esittelin tämän tutkimuksen luvussa 2.3. tarkemmin. Näissä järjestämismalliin liittyvissä toimenpiteissä sekä niihin työtavoissa voi mielestäni nähdä olevan piirteitä sosiaalipedagogisista työotteista, jotka Nivala ja Ryytänen esittelevät teoksessaan Sosiaalipedagogiikka näin:

1. dialoginen kohtaaminen
2. toimijuuden ja oman osallistumisen tukeminen
3. yhteisöllisyys
4. toiminnallisuus ja luovuus
5. Teorian ja käytännön yhteenkietoutuneisuus
6. Kolmitasaisuus: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta.

(Nivala & Ryytänen 2019, 190).

Tehdän analyysin tuloksissa korostuu, kuinka järjestämisellä pyritään kannustamaan ihmisiä yksilöinä sekä valmentamaan heitä ottamaan osaa omaan edunvalvontaan. Siinä pyritään ohjaamaan henkilöä ymmärtämään omaa tilannettaan ja työpaikalla siihen liittyviä asioita.

Tähän perustuen voidaan näkemykseni mukana puhua dialogisesta kohtaamisesta työotteesta, jossa tarkoituksena on saada ihminen näkemään omat mahdollisuutensa sekä tukemaan tätä voimavarojen tunnistamisessa (emt 191).

Tämän lisäksi tulokset osoittivat, järjestäytymisessä ei ole kyse pelkästään yksilöiden päätöksestä liittyä ammattiliittoon vaan siitä, että sen avulla pyritään luomaan työpaikoille liiton edunvalvontarakenteita sekä pyritään siihen, että luottamusmiehet ovat jatkuvasti kanssakäymisessä omien edustettaviensa kanssa. Järjestämismalli tietyin osin kannustaa ja ohjaa toimimaan tähän suuntaan.

Tämän voidaan nähdä olevan yhteneväistä työotteelle, joka korostaa toimijuuden ja oman osallisuuden tukemista, jossa lähtökohtana on ihmisen oma osallistuminen niihin prosesseihin, joita toteutetaan. (emt. 196)

Analyysin tuloksien mukaisesti järjestämisessä kyse oli jäsenten vaikutusvallan ja jäsenedemokratian lisääntymisestä ja sen edistämisestä. Tältä osin korostuu yhteisöllisyyden työote, jossa tavoitteena on tukea uusien yhteisöjen muodostumista ja auttaa heitä liittymään niihin yhteisöihin, joita ihmisillä jo on. Samoin tältä osin yhtenäisyyksiä voidaan löytää neljännen työotteen ominaispiirteisiin toiminnallisuuteen ja luovuuteen, joissa korostuu yhteisöllisyys ja

osallisuuden "avittaminen" käyntiin, osallistumismahdollisuuksien luominen ja toimiminen yhdessä sekä saatujen kokemusten yhteinen tarkasteleminen. (emt 204;209)

Tehdyssä analyysissä korostuu järjestämistoimintaa kuvaava tapa suunnitelmallisesta ja hyvin organisoidusta toiminnasta, jota tarkastellaan ja arvioidaan sekä kehitetään jatkuvasti.

Tämän voi nähdä olevan yhtenäistä teorian ja käytännön työotteen kanssa, jonka pääperiaatteisiin kuuluu, että toiminnasta saaduista kokemuksista opitaan ja niitä reflektoidaan tiiviisti. Tärkeää on ajattelun, toiminnan ja käytännön luonteva vuoropuhelu (emt. 219).

Järjestäminen voidaan kaiken kaikkiaan nähdä kokonaisuutena, jossa on monta eri puolta. Analyysin mukana sillä voidaan vaikuttaa niin yksilön, työpaikan tai vaikka koko ammattiliiton toimintaan. Näin ollen työotteena järjestäminen toteuttaa myös edellä mainittua kolmitasoisuutta, jossa huomioidaan niin yksilö, yhteisö kuin yhteiskunta. (emt 224)

Analyysin tuloksissa nousi esille järjestämismallin vahva toiminnan uudelleen organisoituminen, jossa luodaan uudenlaisia väyliä ottaa osaa ja osallistua. Malliin kuuluu niin sanotusti tiettyjen johtohahmojen etsiminen, jotka pystyvät jalkauttamaan ja toteuttamaan mallia omissa yksiköissään. Samalla myös mallin kerrottiin tuoneen liiton toimintaan esimerkiksi koulutuksia, henkilöstöresursseja ja toimintatapojen muutosta myös työotteisiin ja tapoihin tehdä työtä.

Analyysiä tältä osin tarkastellessa ei mielestäni voi välttyä ajatukselta, että ammatillisessa mielessä järjestämisessä tältä osin on kyse myös eri sosiokulttuurisen innostamisen käytetyn, innostajan -tyyppisestä toiminnasta.

Näin olen esimerkiksi militantti innostaja, karismaattinen ja kutsumukseen pohjautuva innostajan esimerkki voisi olla esimerkiksi omassa työpaikassaan toimiva luottamusmies, joka pyrkii omalla toiminnallaan saamaan henkilöt ottamaan osaa entistä aktiivisemmin oman työpaikan asioihin. Niin sanotun teknisen innostajan tyyppin pystyn mielestäni yhdistämään analyysin kautta esimerkiksi liiton palkattuun henkilökuntaan, jonka tehtävänä on omassa työroolissaan hoitaa järjestämismalliin liittyviä toimenpiteitä ja kampanjoita. Myös innostajatyypin, jota kutsutaan välittäjänä toimivaksi innostajaksi, pystyy mielestäni yhdistämään järjestämistoimintaan nimenomaan liiton harjoittaman osallistamiseen liittyvän aktivoimisen näkökulmasta. Siinä järjestämistä tehdään strategiisiin päätöksiin perustuen esimerkiksi tietyissä kohteissa tai tietty päämäärä tavoitteena, kuten esimerkiksi analyysissäni tehty huomio siitä, että järjestämisellä tähdätään myös jäsendemokratiaa kasvattaviin toimiin.

Vastaus tutkimuskysymykseeni

Tutkimuskysymyksessä etsin vastausta siihen, miltä ay-liikkeen järjestämistyö näyttyy sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Tämän Pro gradu työn tulosten valossa vaikuttaa siltä, että järjestäminen käyttää toimintatapana sosiaalipedagogisia työvälineitä sekä kasvatuksellista työtapaa. Järjestämismallissa käytössä olevissa menetelmissä ja sen mukaisessa työotteessa korostuvat osallisuus, yksilöiden ja toiminnassa mukana olevien henkilöiden kehittyminen sekä kasvu. Mallissa korostetaan yksilöiden tukemista sekä valmennetaan toimimaan yhteisöissä sekä kannustetaan ottamaan osaa aktiivisesti ympärillä tapahtuviin asioihin; yhteisöllisyys, osallisuus ja ihmisten välinen vuorovaikutus, dialogi, ovat mallissa keskeisessä asemassa.

Järjestämismallin mukaisen toiminnan ammattiliittojen toimintatapana voidaan nähdä panostuksena työntekijöiden oman aktiivisuuden kasvattamiseen ja se tukee yksilöiden oman kehittymisen mahdollisuutta. Sen myötä ammattiliiton jäsenten ja myös ammattiliiton potentiaalisten jäsenten ymmärrys ammattiliiton jäsenyyden merkityksestä, liiton toiminnasta ja toiminnan mahdollisuuksista sekä vaikuttamis- mahdollisuuksista liitossa kasvavat.

Järjestämismallin periaatteiden voidaan nähdä rakentuvan siten, että niiden tarkoituksena on herätellä ihmisiä ja saada heidät itse ymmärtämään oma roolinsa kokonaisuudessa. Sillä voidaan nähdä olevan tarkoitus pyrkiä lisäämään ihmisten tietoisuutta ympärillä vallitsevasta yhteiskunnallisesta todellisuudesta, jotka mahdollisesti vaikuttavat ammattiliiton jäsenten arkeen ja ammattiliittojen toimintaan. Tämä edesauttaa yksilöiden kiinnittymistä niin ammattiliittoon, kuin myös ympärillä olevaan suurempaan kontekstiin, ammattiyhdistystoimintaan ja ammattiyhdistystoimintaan yhteiskunnallisena toimijana ja työelämän kehittäjänä.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Oma esiymmärrykseni tutkimusaiheesta eli järjestämisestä, on oman työhistoriani kautta suhteellisen laaja. Olen tutustunut järjestämisen toimintatapoihin ja osaltani myös toteuttanut niitä omassa työssäni. Tätä tutkimusta tehdessä näiden lähtökohtien tiedostaminen on ollut isossa roolissa, jotta en ole antanut niiden vaikuttaa liikaa tutkimustuloksiini tai tutkimuksen analysointivaiheessa tekemiini havaintoihin.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseen voidaan soveltaa Hannu Heikkisen mukaan viittä tutkimuksen validointiperiaatetta (Heikkinen 2018, 133) Näitä ovat historiallisen jatkuvuuden periaate, jolla tarkoitetaan, että kertomuksen ajalliset ja paikalliset yhteydet pyritään tuomaan lukijalle tiettäväksi. Tämän olen tutkimuksessani tuonut ilmi esittämällä tutkimuksessa mukana olevien liittoihin liittyviä faktoja ja avaamalla tutkimusprosessiani ja tutkimuksen etenemistä laajasti.

Toisena mainitaan reflektiivisyyden periaate, jossa tutkija tarkastelee itse omia ymmärtämisyhteyksiään suhteessa tutkimuksen kohteeseen. Tämän arvioiminen on ollut tutkimuksessani mukana muun muassa siten, että olen tuonut omakohtaisen kiinnostukseni ja niin sanotut sidonnaisuuteni, eli työskentelyni ammattiyhdistysliikkeessä, tiettävästi tutkimuksessani esille.

Periaatteista kolmantena esille nostetaan dialektisuus, joka pääperiaatteeltaan tarkoittaa, että tutkimukseen kuuluu moniäänisyyden huomioonottaminen. Tämän osion tutkimuksessani olen pyrkinyt tuomaan esille niin lähtökohtien kontekstin avaamisella siten, että lukija on pystynyt seuraamaan, miten tutkimukseni niin sanottu punainen lanka etenee ay-liikkeen toimintaympäristöjen ja ihmisten osallisuuden muutoksesta kohti uusia toimintatapoja. Tämän lisäksi avoimuus ja dialektisuus näkyy tutkimuksessani esimerkiksi analyysivaiheessa siten, että olen tuonut aineistoon mukaan sitaatteja, joihin perehtymällä pystyy seuraamaan aihepiiriin liittyvää analysoinnin kehittymistä. Kehitettävää moniäänisyyden osalta löytyy siinä, että tutkimus ei pidä sisällään niinkään järjestämismallin puolesta ja vastaan liittyvää argumentointia eikä myöskään asiaa taustoittavat asiatekstit pureudu aiheeseen tätä kautta.

Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan myös toimivuuden periaatteen kautta, jossa tavoitteena on tuottaa jotain hyödyllistä ja käyttökelpoista jatkoon ja tulevaisuutta varten ja viidentenä periaatteena on tutkimuksen havahduttavuus, jossa tutkimuksen avulla sen lukija pystyy ymmärtämään ja näkemään aiheesta uusia näkökulmia tai ymmärtämään sen uudella tavalla. Näiden periaatteiden koen onnistuvan tutkimukseni luotettavuuden perusteella siinä määrin että tämän tutkimuksen pohjalta herää aiheita jatkotutkimuskohteiksi ja lähtökohtaisesti koko tutkimus on pyrittä kirjoittamaan siten, että lukija on pystynyt ymmärtämään järjestämismallin olemassaolon ja pystyy myös halutessaan etsimään siitä lisää tietoa.

6 LOPPUYHTEENVETO

Tämä Pro gradu on lähtenyt liikkeelle omista henkilökohtaisista kiinnostuksen kohteistani ja halusta ymmärtää entistä paremmin sitä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet ammattiliittojen jäsenmäärien laskuun, mutta myös mitä tämän kehityksen taltuttamiseksi on liitoissa aloitettu tekemään; millä tavoin, mihin toimintatapoihin perustuen ja minkälaisilla tavoitteilla.

Omakohhtaisen kokemukseni kautta olen jo aiemmin nähnyt, kuinka liitoissa on järjestelmällisesti lähdetty viemään eteenpäin järjestämismallia ja siihen pohjautuvia toimintatapoja mutta myös laajempaa koko toimintakulttuuria muuttavaa asennetta. Järjestämismallin on nähty vaikuttavan niin jäsenten aktiivisuuden tason nousuun, edunvalvontatoiminnan vahvistamiseen kuin myös lopulta ammattiliiton jäsenmäärien kasvuun.

Mallin käyttöönottoon on tässäkin tutkimuksessa mukana olevissa liitoissa liittynyt niin virallisia hallinnollisia päätöksiä kuin strategisia linjauksia. Tämän lisäksi myös organisaation sisällä tehtyjä muutoksia esimerkiksi työntekijöiden työnkuviin ja järjestämiseen suunnattujen henkilöstöresurssien määrässä ja malliin liittyen on kehitetty liittojen omaa koulutustoimintaa.

Mielestäni tämän tutkimuksen kautta on todennettavissa, että järjestämismallin mukainen työote on eriteltävissä ja eroteltavissa omaksi uudenaikaiseksi tavaksi toimia suomalaisissa ammattiliitoissa. Sillä pyritään löytämään keinoja, joilla ihmisiä voidaan neuvoa, tukea ja ohjata tulemaan aktiivisemmin mukaan ammattiliiton toimintaan ja kiinnittymään liiton tarjoamaan järjestötoimintaan vahvemmin.

Järjestämismallista on aiemman kokemukseni mukana liitoissa puhuttu omana mallinaan. Tämän tutkimuksen myötä minusta on osoitettavissa, kuinka mallin taustalla vaikuttavaa vahvasti sosiaalipedagogiikka niin teorian kuin mallissa käytössä olevien työmenetelmien kautta.

Tämä aihepiiri ja ylipäätään ammattiliittojen jäsenten osallisuuteen ja osallistumiseen liittyvää sekä liittojen toimintatapoihin jäsenten parissa, olisi mielestäni

jatkotutkimuksen kannalta mielenkiintoinen alue. Mikä on ammattiliittojen jäsenten rooli kansalaisyhteiskunnan aktiivisina osallistujia, voiko aktiiviseen kansalaisuuteen kasvaa ammattiliiton toiminnan kautta ja miltä tämä kehitys näyttää tilastojen valossa?

Tätä tutkimusta tehdessä luin myös kansainvälisiä lähteitä ja tuloksia siitä, millaisia vaikutuksia yksittäiset liitot ovat saaneet järjestämismallin mukaisilla toimilla. Tästä tutkimuksesta jäivät pois tutkimuksessa mukana olleiden liittojen kertomukset järjestämiskampanjoiden määristä, järjestämismallin mukaisten toimien vaikutuksista liittojen jäsenmääriin tai esimerkiksi luottamusmiesjärjestelmien kehittämiseen. Tekeissäni tutkimushaastatteluissa näihin aiheisiin viitattiin, mutta rajasin ne pois tarkoituksella tämän tutkimuksen aineistosta.

Tätä aihepiiriä voisi olla hyvä tarkastella Suomessa tarkemmin, jos järjestämismallin vaikutuksia halutaan tutkia syvemmin. Järjestämismallille ominaista, kun oli, että tuloksia seurataan tiiviisti. Täten näiden tuloksien tarkemmalla tutkimuksella voitaisiin selvittää, onko järjestämismalli Suomessa toiminut samaan tapaan, kuin esimerkiksi maailmalla ja onko sillä ollut liittojen jäsenmäärää ja jäsenaktiivisuutta vahvistavia tuloksia.

Olen mielestäni onnistunut tutkimuksessani tuomaan esille syy- ja seuraussuhteet siitä, miksi järjestäminen toimintamallina on otettu käyttöön tutkimuksessani mukana olevien liittojen toiminnassa. Olen pystynyt osoittamaan tietyn ajankohdan, jolloin järjestäminen on otettu käyttöön ja näin ollen se on myös osoitettavissa tämän tutkimuksen ”tapaukseksi”. On mielestäni merkittävää, että liitot ovat selkeästi lähteneet uudistamaan toimintaansa tiettyyn suuntaan suunnitelmallisesti ja, että järjestämisessä on kyse kansainvälisessäkin mittakaavassa tietynlaisesta ilmiöstä, jolla ammattiyhdistysliikkeen toimintatapoja on muutettu laajemmassa mittakaavassa.

Tutkimusprosessina työ opetti henkilökohtaisesti minua tutustumaan erilaisten sisältöanalyysien käyttöön ja voin myös todeta, että koin laadullisen tutkimuksen prosessiluonteisuuden myös omakohtaisesti tämän tutkimuksen tekovaiheessa. Alkuperäinen tutkimuskysymykseni muuttui prosessin aikana täysin toiseksi ja lopulta koko tutkimus muuttui ensimmäiseltä lähtöajatukseltaan toiseksi. Kun aloitin graduprosessin vuosia sitten olin täysin vakuuttunut siitä, että tutkimuskysymykseni on yksinkertaisuudessaan: Mitä järjestäminen on suomalaisissa ammattiliitoissa. Nyt vuosia myöhemmin olen tyytyväinen, että pystyin oman prosessini aikana tarkastelemaan tutkimuskysymystäni uudelleen ja tämän myötä onnistuin löytämään tutkimukseen omanlaisensa otteen sosiaalipedagogiikan ja erityisesti sosiokulttuurisen innostamisen kulmasta.

LÄHTEET

- Ahtiainen, Lasse 2019. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2019.
- Ahtiainen, Lasse 2020. Järjestötutkimus 2020. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, 2019.
- Ahtiainen, Lasse 2020b. Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet. Artikkeliteoksessa: Työpoliittinen aikakauskirja 1. 2020 (2020): 49–61.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Vastapaino. Tampere (2011).
- Arnholtz Jens, Ibsen Christian L & Ibsen Flemming 2014. Artikkeliteoksessa: Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark. *Economic and Industrial Democracy* 1-21 (2014): 2–21.
- Bergholm, Tapio 2007. Sopimussyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1956–1969. Otava, Helsinki (2007).
- Bergholm, Tapio 2013. SAK: n historia. Valkealan Painokarelia (2013). Verkkolähde, viitattu 17.3.2023: <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/sakn-historia>
- Connolly, Heather, Stefania Marino & Miguel Martinez Lucio 2017. "Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership. *Work, employment and society* 31.2, (2017): 319-335.
- De Turberville, Simon R 2004. Does the 'organizing model' represent a credible union renewal strategy? *Work, Employment and Society* 18(4) (2004): 775–794.
- Eriksson Päivi & Katri Koistinen 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, 2014.
- Eskola Jari, Suoranta Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere 1998.
- Fletcher, Bill, Hurd Richard W 1998. Beyond the organizing model: the transformation process in local unions. (1998): 37-53.

- Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Vastapaino, 2005
- Harju, Aaro 2020. Suomalainen kansalaisyhteiskunta. Verkkolähde, Kansalaisyhteiskunta-verkoston Internet-sivut, viitattu 17.3.2023:
<https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/suomalainen-kansalaisyhteiskunta>
- Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla, Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2. painos. Kansanvalistusseura, Vantaa: Dark Oy 2005.
- Heery, Edmund 2002. Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism. Industrial relations journal 33.1 (2002): 20-35.
- Heikkinen, Hannu LT 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2.4 (2015): 123-135.
- Hirsjärvi Sirkka, Hurme Helena 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki (2000).
- Häkkinen, Mika 2013. The Baltic Organising Academy. How to build a multinational an multisectoral organising program. Fridrich Ebert Stiftung 2013.
- Hyvärinen, Matti 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa: Tutkimushaastattelun käsikirja, toim. Hyvärinen Marri, Nikander Pirjo ja Ruusuvuori Johanna. Vastapaino, 2017: 11-45.
- Ilmonen, Kaj 1998. Uudet ja vanhat yhteiskunnalliset liikkeet. Teoksessa Ilmonen, Kaj ja Siisiäinen, Martti (toim.) Uudet ja Vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino 1998: 15-42.
- Ilmonen, Kaj ja Jokivuori, Pertti 1998. Kypsän vaiheen liike jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Suomalaisen ay-liikkeen sisäinen jakautuminen 1990-luvulla. Teoksessa Ilmonen, Kaj ja Siisiäinen, Martti (toim.) Uudet ja Vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino 1998: 137-163.
- Jonker-Hoffrén, Paul, Satu Ojala, and Markku Sippola 2018. Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita. Alusta! 5 (2018). Viitattu 17.3.2023:
<https://www.tuni.fi/alustalehti/2018/12/05/kolmikanta-ei-jaykista-tyomarkkinoita>
- Juhila, Kirsi 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja, toim. Jaana Vuori. Tampere, Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.3.2023:
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Juntunen Riitta 2019. SAK:n jäsentutkimus 2019. Verkkolähde, viitattu 17.3.2023:
<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-jasentutkimus-2019>

Kall, Kairit, & al. Overcoming barriers to transnational organizing through identity work: Finnish-Estonian Trade Union Cooperation. *Work, Employment and Society* 33.2 (2019): 208-225.

Kiviniemi, Kari 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli Raine (toim), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (2018).

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere : Vastapaino, (2000).

Kuusisto, Janne. Työväenliikkeen 100 itsenäisyyden vuotta -verkkosivusto, viitattu 23.4.2021: <http://www.tyovaenliike.fi/tyovaenliikkeen-vaiheita/alasivu-8/liittofuusiot/>

Lattunen, Tuija 2007. Suomalainen kansalaisjärjestötoiminta - murroksia ja muutoksia. Teoksessa: Saukkonen, Pasi. "Suomen poliittinen järjestelmä-verkkokirja." Helsinki: Helsingin yliopisto (2008) Verkkolähde, viitattu 13.4.2024: <https://blogs.helsinki.fi/vol-spj/kansalaisjarjestot/suomalainen-kansalaisjarjestotoiminta>

Laukkanen, Erkki 2008. Miten ja miksi ammattiliitot Suomessa fuusioituvat? *Työelämän tutkimus* 6.1 (2008): 94-102.

Metalli 2017. Oppimisen matkalla, järjestämis- ja jäsenhankintatyö Metalliliitossa 2012-2016.

Motiivi 2018. Artikkel: Jhl:n järjestäjät aloittivat työnsä: Ammattiyhdistysliike palaa työpaikoille Motiivi-lehti, verkkojulkaisu. Kirjoittaja Heidi Hänninen. Julkaisupäivä 30.4.2018. Viitattu 31.3.2023
<https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/jhln-jarjestajat-aloittivat-tyonsa-ammattiyhdistysliike-palaa-tyopaikoille/>

Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus (2019).

PAM 2019. Artikkel: PAMfi-lehdessä. Tärkeintä on vaikuttaminen ja yhteistyö. Lehti numero 10/2019. Kirjoittaja Satu Ahonen.

Peltola, Taru 2007. Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa Laine, Markus, . Bamberg jaakko & Jokinen Pekka, Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus (2007): 111-129.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus (2020).

Puusa, Anu 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus (2020): 103-118.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.3.2023

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.3.2023

SAK 2013. SAK:laisten liittojen jäsenmäärä 1.1.2023. Viitattu 17.3.2023. <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaat>

Sarajärvi, Anneli & Tuomi Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Tammi, (2018).

Savtschenko, Ritva 2015. Kompuroiden korporatismissa: Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatismissa 1968-1978. Väitöskirjatutkimus, Helsingin Yliopisto (2015).

Seitamaa-Hakkarainen, Pirita 2016. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi.. Verkkolähde, viitattu 2.4.2023: <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>

Simms, Melanie, Holgate, Jane & Heery Edmund 2012. Union voices. Cornell University Press, (2013).

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

Siisiäinen, Martti & Tomi Kankainen 2009. Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuudennäkymät Suomessa. Teoksessa Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Oikeusministeriön julkaisuja 2009:5:90-106 Helsinki: Oikeusministeriö

TEM 2023. Palkansaajien järjestäytymistä on tutkittu. Verkkolähde, viitattu 12.4.2023: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tem-tutkimus-palkansaajien-jarjestaytymisaste-on-tutkittu>

Vuori, Jaana 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.. Verkkolähde: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/> Viitattu 21.3.2023

Wilhelmsson, Niklas 2009. Demokratiapolitiikka ja valtionhallinnon demokratian edistämistyö. Teoksessa Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Oikeusministeriön julkaisuja 2009:5: 11-19. Helsinki: Oikeusministeriö.

LIITTEET

LIITE 1 : HAASTATTELUKYSYMYKSET

Mitä järjestäminen on?

Miksi ja milloin organisaatiossa (liitossa) alettiin puhua järjestämisestä?

Milloin liitossa aloitettu järjestäminen osana liiton virallista toimintaa?

Mitä järjestäminen on toimintatapana tarkoittanut organisaatiolle?

Mitä mieltä olet itse järjestämisestä?

Mikä on mielestäsi järjestämisen erilaisuus perinteisenä pidettyyn

SAK:laiseen ammattiyhdistystoimintaan?

Mikä on mielestäsi järjestämistoiminnan haaste omassa ammattiliitossasi ja miksi?

Millaisia tavoitteita organisaatiossasi on tehty järjestämiseen liittyen?

Millainen visio organisaatiollanne on järjestämistoiminnan tulevaisuudelle 5 vuoden päähän?