

**”TOMMONEN YHDISTYSTOIMINTA – SE ON
IHMISTYYPPI- JA LUONNEKYSYMYS”**

Tutkimus vapaaehtoisista ammattiyhdistysliikkeessä

Sanna Nurminen

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntapolitiikka/Kansalais-
yhteiskunnan asiantuntijuuden

maisteriohjelma

Yhteiskuntatieteiden

ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

kevät 2018

TIIVISTELMÄ

”TOMMONEN YHDISTYSTOIMINTA – SE ON IHMISTYYPPI- JA LUONNEKYSYMYS”

Tutkimus vapaaehtoisista ammattiyhdistysliikkeessä

Sanna Nurminen

Yhteiskuntapolitiikka/kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja Pertti Lappalainen

Kevät 2018

67 sivua + liitteet 2 sivua

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mikä motivoi ammattiyhdistysliikkeen vapaaehtois-toimijoita eli ammattiliittojen jäsenyhdistysten aktiiveja. Tarkoituksena oli tarkastella myös heidän sitoutumistaan ammattiliittoonsa, ammattiyhdistysliikkeeseen ja sen arvoihin. Tutkimukseni motivaatiota kartoittavassa osassa vertasin ammattiliittojen yhdistysaktiivien motiivikirjoa Yeungin (2005) luomaan vapaaehtoistoiminnan motivaatioiden timanttimalliin. Tutkimuksen aineistona käytin kahdeksaa ammattiyhdistysaktiivin teemahaastattelua. Haastatelluista neljä toimi yhdistystehtävän lisäksi myös työpaikka-aktiivina, joten pystyin vertaamaan myös näitä kahta erilaista yhdistysaktiivityyppiä toisiinsa. Teemahaastatteluilla kerätty aineisto analysoitiin luokittelemalla ja uudelleen teemoittelemalla.

Tutkimukseni mukaan ammattiyhdistysaktiiveja motivoi erityisesti yhdessä oleminen ja tekeminen. Ammattiyhdistysaktiivit haluavat myös vaikuttaa ja ammattiyhdistystoiminta nähdäänkin vaikuttamisen välineenä. Moni yhdistystoimija näkee yhdistystoiminnan myös eräänlaisena työelämän näköalapaikkana ja yksilöllisenä kehitysmahdollisuutena.

Aineiston perusteella haastatellut yhdistysaktiivit ovat omaksuneet ammattiyhdistysliikkeen arvot pitkälti omikseen ja ovat sitoutuneita ammattiliittoonsa. He näkevät ammattiliittojen tärkeimmäksi tehtäväksi sekä yksilön että koko jäsenkunnan edunvalvonnan ja kantavat huolta sopimusyhteiskunnan rapautumisesta. Kaikkien haastateltujen sitoutuminen ammattiliittoon perustui ainakin kahteen Kaj Ilmosen (1998) kuvaamaan jäsenyyden positiiviseen määreeseen eli normatiiviseen tai tunneperäiseen sitoutumiseen tai omaan etuun. Ilmosen teorian mukaan jäsenyys on vakaa, mikäli se perustuu useampaan kuin yhteen edellä mainituista positiivisista määreistä.

Avainsanat: ammattiyhdistysliike, vapaaehtoistoiminta, motivaatio, sitoutuminen

Sisällys

1. JOHDANTO.....	7
1.1 Ammattiliitot ja vapaaehtoistoiminta	7
1.2 Tutkimustehtävän ja tavoitteiden esittely	9
1.3 Ammattiyhdistysliikkeen kasvun vuodet ja nykyisyys	9
1.4 Tutkielman rakenteesta.....	12
2. JÄSENEÄ AMMATTILIITTOSSA	13
2.1 Ammattiyhdistysliikkeeseen sitoutuminen.....	15
2.2. Osallistuminen ay-liikkeessä / aktiivinen ja passiivinen jäsen.....	20
2.3 Pohjoismainen yhdistysjäsenyys	23
2.4 Liikkeen elinkaari	24
3. VAPAAEHTOISTOIMINTA	27
3.1 Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli	30
3.2 Vapaaehtoistoiminta ammattiyhdistysliikkeessä.....	32
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	34
4.1 Haastattelukysymykset	35
4.2 Haastattelukysymysten operationalisointi	36
4.3 Aineiston kerääminen	38
4.4 Aineiston kuvaus	40
4.5 Aineiston analysointi	42
5. YHDISTYSTOIMIJOIDEN MOTIVAATIOT.....	46
5.1 Yhteisöllisyys on tärkeintä	46
5.2 Yhdistystoiminta vaikuttamisen välineenä ja toimintakenttänä	48
5.3 Palaute toiminnasta.....	49
5.4 Yhdistystoiminta kehityspolkuna	50
5.5 Selkeimmät motivaatiotekijät taulukossa	51
5.6 Ajankäyttö ja jaksaminen	51
6. YHDISTYSAKTIIVIEN ARVOT JA SITOUTUMINEN.....	54
6.1 Ammattiliiton jäsenyys normina	55

6.2 Vaikuttamismahdollisuudet	57
6.3 Ammattiliiton tehtävät nyt ja tulevaisuudessa.....	58
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	60
7.1 Tulosten yhteenveto.....	60
7.2. Pohdintaa tutkimuksesta ja sen tekemisestä	62
7.3. Toimenpide-ehdotukset	64
LÄHTEET	69
LIITE 1. Teemahaastattelun runko	72

1. JOHDANTO

Tutkimuksessani pyrin selvittämään, mikä motivoi ammattiliiton jäsenyhdistysten aktiiveja. Tutkimuskysymykseni on tiivistettynä ”miksi ammattiliiton jäsen on ammattiyhdistysaktiivi”. Ammattiyhdistysaktiivien motivaatiotekijöiden tunnistaminen on tärkeää. Ammattiliittojen työelämässä toimivien jäsenten määrä laskee useimmissa ammattiliitoissa ja järjestöillä on hankaluuksia löytää jäseniä mukaan aktiivitoimintaan. Mielestäni elinvoimainen ja kehittyvä yhdistystoiminta on yksi tärkeimmistä tekijöistä ammattiyhdistysliikkeen kamppaillessa asemastaan ja tulevaisuudestaan.

Tutkimus on tärkeä, koska se antaa tietoa vapaaehtoistoinnasta ammattiyhdistysliikkeen sisällä. Ammattiyhdistysaktiivitutkimus on keskittynyt luottamushenkilöiden tutkimiseen. Tässä tutkimuksessa annan äänen niille aktiiveille, jotka tekevät ammattiyhdistysliikkeelle tärkeää työtä korvauksetta, omalla vapaa-ajallaan. Tämä tutkimus käsittelee ammattiyhdistysliikkeen yhdistystoimijoita, heidän motiivejaan, arvojaan ja sitoutumistaan ammattiyhdistysliikkeeseen.

1.1 Ammattiliitot ja vapaaehtoistoiminta

Useimmat suomalaiset ammattiliitot muodostuvat paikallisista tai alakohtaisista yhdistyksistä, joita joskus kutsutaan osastoiksi. Liiton jäsenet kuuluvat liittoon omien paikallisten tai alakohtaisten yhdistysten jäsenyyden kautta. Yhdistyksissä toimivien aktiivien rooli niin sanottujen rivijäsenten yhdistykseen kiinnittymisessä ja yhdistystoiminnan elinvoimaisuuden säilyttämisessä on merkittävä. Yhdistysten aktiivit ja työpaikan luottamushenkilöt antavat ammattiliitoille kasvot jäsenten ja työpaikkojen arjessa.

Työskentelen Ammattiliitto Prossa sopimusalavastaavana. Neuvon työpaikkojen luottamusmiehiä ja yksittäisiä jäseniä. Neuvottelen kolme työehtosopimusta. Haastatteluun valitut yhdistysaktiivit työskentelevät näillä sopimusaloilla ja ovat minulle tuttuja työn kautta.

Tätä tutkielmaa varten haastatellut aktiivit kuuluvat Ammattiliitto Pron jäsenyhdistysten hallitukseen. Ammattiliitto Prossa on yli sata jäsenyhdistystä. Yhdistykset ovat joko alakohtaisia (valtakunnallisia tai alueellisia), alueellisia kokoomayhdistyksiä tai työpaikkayhdistyksiä. Haastatellut edustivat kaikkia muita edellä kuvattuja

yhdistystyyppettä, paitsi työpaikkayhdistyksiä. Toimihenkilöiden ammattiliitossa työpaikkakohtaisia yhdistyksiä onkin lukumääräisesti aika vähän.

Suomalainen ammattiyhdistysliike on kokenut viime aikoina voimakasta arvostelua ja painostamista. Ammattiliittoja on syytetty joustamattomuudesta, muutoskyvyttömyydestä ja jopa työttömyydestä. Työpaikoilla ammattiliiton jäsenyys ei ole enää vuosikymmeniin ollut normi. Päinvastoin, kokemuksen mukaan yhä useammat liiton jäsenet haluavat pitää jäsenyytensä salassa esimerkiksi työkavereiltaan.

Ammattiliittojen työssäkäyvien jäsenten lukumäärä on laskeva. Vaikka ammattiyhdistysliike on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa sopimusyhteiskunnassa, asema heikkenee sitä mukaa kun jäsenmäärät laskevat. Valtakunnan tasolla tai työpaikoilla käytävissä paikallisissa neuvotteluissa voidaan saavuttaa asetettuja tavoitteita ainoastaan silloin, kun neuvotteluasema on uskottava eli järjestäytymisaste riittävän korkea.

Ammattiliitoilla ei siis ole juurikaan toimintakykyä ilman aktiivisia jäseniä. Tästä syystä ammattiliittojen ja ammattiyhdistysten aktiivitoimijoiden omalle toiminnalleen antamien merkitysten ymmärtäminen on ammattiliittojen tulevaisuuden kannalta tärkeää. Ammattiliittojen palkattu henkilökunta pystyy tukemaan aktiiveja paremmin tehtävissään, kun heillä on tutkittua tietoa aktiivien arvoista ja motiiveista.

Tutkimuskirjallisuudessa ammattiyhdistysaktiiveilla viitataan useimmiten työpaikoilla toimiviin luottamusmiehiin, jotka työpaikan arjessa toteuttavat ammattiyhdistysten ydintehtävää eli jäsenten etujen ja aseman valvontaa, puolustamista ja parantamista. Ammattiyhdistysliikkeen aktiiveihin suuntautunut aiempi tutkimus on kohdistunut erityisesti siihen, miten sitoutuneita työpaikka-aktiivit ovat ammattiyhdistystehtävään ja ammattiyhdistysliikkeeseen (kts. esim. Pertti Jokivuori 1997 ja 2002).

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien motiiveja on tutkittu hyvin paljon. Sekä kansainvälinen että erityisesti kotimainen tutkimusaineisto on kuitenkin kerätty pääsääntöisesti sosiaali- ja terveydenhuollon toimintakentältä tai uskonnollisista yhteisöistä. Kuitenkin suuri osa suomalaisten vapaaehtoistoiminnasta tapahtuu esimerkiksi urheiluseuratoiminnassa, mutta en löytänyt urheiluseuratoimijoita koskevaa validia tutkimustietoa. Suomalaisessa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksessa on siis vielä aukkoja.

1.2 Tutkimustehtävän ja tavoitteiden esittely

Tutkimustehtäväni päätavoitteena on löytää vastaus siihen, millaisia motiiveja yhdistysaktiiveilla vapaaehtoistoiminnan tekemiseen on. Tavoitteenani on lisätä ammattiliitoissa yhdistysaktiivien kanssa toimivien ymmärrystä siitä, miksi vapaaehtoistyötä ay-liikkeessä tehdään ja mitä yhdistysaktiivit ajattelevat ammattiyhdistysliikkeestä.

Tutkimuksen kohteena ovat ammattiyhdistysliikkeen vapaaehtoiset eli yhdistyksissä toimivat aktiivit. Selvitän tutkimuksessani heidän motiivejaan ja ajatuksiaan liiton toiminnasta ja siinä mukana olemisesta. Vertaan tutkimuksessani myös kahta aktiiviryhmää toisiinsa; kaksoisroolissa toimivia yhdistysaktiiveja eli heitä joilla on myös työpaikan luottamustehtävä hoidettavanaan ja heitä joilla ei ole työpaikkatason ay-roolia.

Ammattiyhdistysaktiiveille on annettu iso tehtävä hoidettavakseen. Ammattiliitot toivovat, että aktiivit osaltaan muuttavat ammattiyhdistysliikettä moderniin suuntaan, auttavat liittoja reagoimaan yhteiskunnan muutokseen ja samalla heidän tulisi sitouttaa jäseniä yhdistykseen ja ammattiliittoon. Mikä saa ammattiyhdistysaktiivin tarttumaan tuohon haasteeseen? Mikä saa jäsenen lupautumaan yhdistysaktiiviksi? Mikä saa jaksamaan tehtävässä? Tarkoitukseni on löytää mahdollisimman kattava ja moniääninen kertomus ammattiyhdistysaktiivin motiiveista ja ajatuksista ammattiyhdistysliikkeestä.

Edellä kuvatun lisäksi pyrin löytämään kehittämiskohteita ammattiliittojen yhdistysaktiiveilleen tuottamista palveluista. Tutkimukseni on hyvin käytännönläheinen ja tutkimusongelma nousee käytännön tarpeista. Tutkimuskohteeni on minulle myös henkilökohtaisesti läheinen, olen toiminut ammattiliiton palveluksessa kohta kaksikymmentä vuotta joista viimeiset kymmenen vuotta työpaikka-aktiiveja heidän toiminnassa tukien.

1.3 Ammattiyhdistysliikkeen kasvun vuodet ja nykyisyys

Vuonna 1995 (s. 8) Kaj Ilmosen ja Kimmo Kevätsalon mukaan ay-liikkeen tärkeitä toimintaperiaatteita olivat solidaarisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Samat periaatteet ay-liikkeellä on tai ainakin tulisi olla vielä 2010-luvulla. Ammattiyhdistysliike myös tuottaa

edelleenkin hyvinvointivaltion rinnalla hyvinvointipalveluja; esimerkiksi työttömyysturvaa ja vähimmäispalkkaa.

Ay-liikkeen kasvun vuodet sijoittuivat Suomessa 1960- ja 1970-luvuille. Tuolloin työelämän suhteiden osapuolet eli työnantajat ja työntekijät sopivat keskenään vuosittain tulopoliittisia kokonaisratkaisuja. Liittojen vetovoima lisääntyi ja jäsenmäärät kasvoivat. Ay-ilmasto oli positiivisesti latautunutta, poliittiset suhdanteet ay-liikkeelle otollisia ja ns. savupiipputeollisuus kukoisti. 1980-luvun loppua kohden asetelmat ja asenteet muuttuivat. Savupiipputeollisuus, joka oli ollut ay-liikkeen kasvun moottori, automatisoitui ja tilalle tuli palvelualojen ammatteja joiden keskiluokkainen eetos ei suosinut ay-ratkaisuja. (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 14–15.)

Savupiipputeollisuudessa työskennellyt työvoima oli ammatillisen järjestäytymisen perusta. Teollisuuden tuotantolaitokset olivat suuria ja ammattiliiton ammattiosastot toimivat yhden tehtaan sisällä sitoen työkaverit toisiinsa solidaarisuuden hengessä. Järjestäytymisellä oli normatiivinen perusta eikä sitä tuolloin kyseenalaistettu. Savupiipputeollisuuden tilalle syntyneet palvelualojen työpaikat ovat paitsi keskiluokkaisempia myös rakenteellisesti ammattiyhdistystoiminnalle haasteellisia. Saman työnantajan työntekijät eivät enää työskentele samojen seinien sisällä, joten ammattiosastoilla (eli yhdistyksillä) ei ollut tai ole luonnollista syntysijaa.

Jokivuoren mukaan (1997, 12–15) myös työpaikan koolla on vaikutusta. Pienillä työpaikoilla järjestäytyminen on harvinaisempaa kuin suurilla työpaikoilla. Hänen mukaansa yksityisen sektorin järjestäytyminen on heikompaa kuin julkisella sektorilla. Jokivuori viittaa tekstissään toimihenkilöiden osalta kansainvälisiin tutkimuksiin. Niissä on selvinnyt, että toimihenkilöt järjestäytyvät harvemmin kuin työntekijät. Syyksi tutkimuksissa on esitetty esimerkiksi sitä, että toimihenkilöt arvostavat yksilöllisiä arvoja ja työnantajat tukevat tätä yksilöllisellä palkkapolitiikalla. Rikkonaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät järjestäytyvät muita heikommin eivätkä varsinkaan he osallistu aktiivitoimintaan.

Jo yli kaksikymmentä vuotta sitten Ilmonen (1993, 193–195) kirjoitti ay-liikkeen haasteista ja vaihtoehtoista. Hänen mielestään Suomessa oli painetta työn tuottavuuden nostamiseksi ja työmarkkinoiden joustavuuden lisäämiseksi. Tuottavuus- ja joustavuuskeskustelu on erittäin ajankohtainen myös nyt vuonna 2017. Ilmosen mielestä ay-liikettä vastaan oli

meneillään ideologinen hyökkäys jo tuolloin 80-luvun puolivälissä. Hänen mukaansa se johtui thatcherilaisuudesta ja ruotsalaisesta työnantajapuolen politiikasta. Poliittinen ilmapiiri ei ole viime vuosinakaan ollut kovin ay-myönteinen, päinvastoin. Ilmonen ennusti suomalaisen ay-liikkeen heterogenisoituvan vanhojen ammattirakenteiden muuttuessa ja työvoiman erkaantuessa ydin- ja periferiatyövoimaksi. 2000-luvulla jako voittajiin ja häviäjiin löytyy vakituudessa työsuhhteessa ja pätkätyösuhhteessa olevien väliltä. Ay-liikettä on kritisoitu pätkätyöläisten unohtamisesta ja siitä, että se keskittyy vain olemassa olevien työsuhhteiden puolustamiseen. Tämä aiheuttaa ay-liikkeen jäsenistön intressien eriytymisen eikä kaikkia jäseniä tyydyttävää toimintaa voida mitenkään järjestää.

Ilmosen (1993, 195–200) mukaan ay-liike oli tehnyt lukuisia strategisia virheitä. Ammattiyhdistysliike oli hänen mukaansa näkymätön ja reagoitakyvytön. Ay-liike oli ja on keskittynyt tulonjakotaisteluun, kadottanut yhteiskunnallisen identiteettinsä ja on strategisesti kyvytön eikä sillä ole juurikaan itsekritiikkiä. Ammattiyhdistysliike on hävinnyt taistelun yleisestä julkisuudesta eikä se näy enää edes työpaikoilla. Työpaikkatoiminnan puuttumisen vuoksi uusia jäseniä on vaikeaa saada mukaan eikä jäsensuhdetta voida uusintaa, koska työpaikoilla ei tapahdu oikeastaan mitään ammattiliittojen toimesta.

Ilmosen mukaan (emt.) ay-liike ei ole myöskään osallistunut työprosessien, työn sisältöjen tai työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen. Yhteiskunnallisen identiteetin katoamista ilmentää hänen mukaansa esimerkiksi se, ettei ainakaan liikkeen ulkopuolella tiedetä minkä puolesta ay-liike toimii tai mitä se tavoittelee. Ilmosen mukaan ay-liike ei ole myöskään kyennyt muotoilla itselleen toiminnallista strategiaa ja se on ajautunut reaktiiviseksi toimijaksi, joka on neuvoton vastoinkäymisissä. Se ajelehtii ja keskittyy elämään päivästä toiseen.

Ilmosen (1993) mukaan kansainvälisten vertailujen perusteella ay-liikkeen toimintaedellytyksiä heikentää erityisesti sen hajanaisuus ja keskinäinen kilpailu ja toisaalta keskittyminen eli järjestöllisiin toimintoihin panostaminen. Keskitetty päätöksenteko aiheuttaa sen, että työpaikan ay-toimintaa laiminlyödään. Jäsensuhteet muuttuvat asiakassuhteiksi minkä seurauksena jäsenyydestä irtaantuminen on helpompaa. Keskittyminen aiheuttaa organisaation alempien tasojen passiivisuuden lisääntymisen. Muutoksiin työpaikoilla ei kyetä reagoimaan riittävän nopeasti koska odotetaan ohjeita

jostain muualta. Työpaikkojen ammattiosastot eivät kykene yhteiseen toimintaan eivätkä ne ylläpidä jäsenten ammattiyhdistysidentiteettiä.

Ilmosen luoma näkemys ay-liikkeen tilasta ja tulevaisuudesta oli kärjistetty ja varmaankin tarkoitettu osittain kriittisen keskustelun avaukseksi. Mielestäni voidaan kuitenkin perustellusti väittää, että kehitys on jatkunut samankaltaisesti koko 2000-luvun. Individualismista on tullut hyve. Yksilöllisyyttä ihannoiva kulttuuri on minäkeskeinen. Jokaisen tulisi vastata itsestään ja pärjätä omillaan. Yksilöllisyyden nousun sanotaan heikentäneen ammattiyhdistysliikkeen asemaa samalla kun yhteiskunnallinen ilmapiiri on koventunut ja politiikka oikeistolaistunut. Yhteisöllisyyden tarve ei ole kuitenkaan poistunut. Usein ihminen haluaa kuulua johonkin ryhmään. Ammattiliitto ja erityisesti sen jäsentä lähellä oleva yhdistys voisi olla paikka yhteisöllisyydelle ja me-hengen kokemiselle.

SAK:n jäsentutkimuksen (Alho, Anttila, Suoranta & Kaukovaara 2011, 59) mukaan myös ne ihmiset, joille yksilöllisyys ja päätösvalta omista asioista on tärkeää, ovat kiinnostuneita ay-toiminnasta. Individualistiset ihmiset näkevät tutkijoiden mukaan ay-liikkeen toimimisen mahdollisuutena, keinona vaikuttaa oman elämän puitteisiin ja sen kulkuun.

1.4 Tutkielman rakenteesta

Seuraavassa luvussa käsitellään ay-liikkeen jäsenyyttä. Ensin selvitetään ammattiyhdistyksen jäsenyyden syntymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen siirrytään aktiivista toimijuutta koskevan teoriakirjallisuuden tutkimiseen. Kolmannessa luvussa tarkastellaan vapaaehtoistoiminnan motiiveja, erityisesti Anne Birgitta Yeungin motivaation timanttimallin kautta. Tutkimuksen neljännessä luvussa kuvataan käytettyä tutkimusmenetelmää, aineistoa ja aineiston käsittelyä.

Viides luku käsittelee haastateltujen aktiivien tunnistamia motiiveja toimia ay-liikkeessä. Kuudennessa luvussa tarkastellaan aktiivien arvoja ja sitoutumista ay-liikkeeseen. Ovatko arvomaailmat yhteneväisiä keskenään?

Tutkielman viimeisessä luvussa tutkimustuloksia kootaan yhteenvedoksi ja mietitään lisäksi mahdollisia toimenpide-ehdotuksia järjestöille siitä, miten ne voivat tukea yhdistysaktiivien toimintaa.

2. JÄSENEÄ AMMATTILIITTOSSA

Ammattiyhdistysliikkeen jäsenyyttä ei enää määrittele tunteenomainen vetovoima eli solidaarisuus tai normatiivinen paine työyhteisön suunnalta. Jäsenyys rakentuu nykyään jäsenten rationaalisen valinnan eli taloudellisten intressien varaan. Ay-aktiivisuuden kannalta tärkeää olisi kuitenkin kollektiivinen asennoituminen (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 169–175.)

Taloudellisten intressien varaan rakentunut jäsenyys on epävarmalla pohjalla. Jäsenet voivat jatkuvasti laskelmoida, kannattaako ay-liikkeeseen kuulua. Jäsenyyden ollessa etujäsenyyden eli asiakkuuden kaltainen, jäsenyyden kannattavuus arvioidaan oman taloudellisen edun tai työnantajaa kohtaan tunnetun epäluottamuksen kautta. Moderni jäsenyys voidaan nähdä muuntuvana kehitysprosessina. Jäsenyyden alussa sitoumus on vahva mutta se muuntuu vähitellen ulkokohtaiseksi jäsenyydeksi. Jäsenyys voi prosessin kuluessa muuttua tottumukseksi. Jäsenyyden totunnaistuminen on uhka ay-liikkeelle, koska totunnaisjäsenet jättäytyvät ajan kuluessa ay-liikkeen ulkopuolelle. (Ilmonen 1993, 193.)

Jokivuorikin toteaa tutkimuksessaan (2002, 16) että jälkimodernissa yhteiskunnassa ihmiset puntaroivat jäsenyyden syitä, etuja ja haittoja sen sijaan että he kokisivat ammattiyhdistysjäsenyyden olevan normatiivista. Jokivuori totesikin tutkimuksessaan, että harva ammattiliiton jäsen on enää sydämeltään ay-ihminen. Ilmonen & Kevätsalo (1995) puolestaan kirjoittivat teoksessaan, että johonkin kuuluminen on aina samalla merkinnyt kannanottoa jotakin vastaan. Työelämän pelisäännöt ja työpaikkojen ilmapiiri kiristyvät koko ajan ja ammattiliittojäsenyys saattaa tuntua jäsenyyttä harkitsevasta asettumiselta työnantajaa tai työnantajapolitiikkaa vastaan. Sellaista kuvaa ei haluta itsestään antaa. Kokemukseni mukaan tämä on yksi syy sille, että ammattiliittojäsenyys halutaan pitää yhä useammin yksityisasiana.

Tutkimuksien perusteella tärkein syy liittyä ammattiliiton jäseneksi on työttömyysturva (kts. esim. Jokivuori 2002, 21 ja Johanna Ahopelto 2009, 98). Työttömyysturvan jälkeen merkittävimiksi syiksi Ahopellon tutkimuksessa mainittiin liiton harjoittama ammatillinen edunvalvonta sekä liiton palvelut ja jäsenedut. Jäsentilaisuuksia ei sen sijaan koettu merkityksellisinä.

Ammattiyhdistysaktiiveille jäsenten suhtautuminen jäsentilaisuuksiin on haaste. Yhdistystoiminta on hyvin pitkälti erilaisten jäsentilaisuuksien järjestämistä. Ammattiyhdistystoiminta onkin Ahopellon (2009, 47–48) mukaan muuttunut vuosien kuluessa solidaarisuutta ja oikeudenmukaisuutta puolustavista yhteisöistä lähinnä harrastusyhdistyksiksi. Niiden sosiaalinen ja työvoimapoliittinen tehtäväkenttä on supistunut.

Ammattiliitoille työttömyysturvan merkittävyys liittymissyynä on ristiriitainen. Samantasoinen työttömyysturvan saa myös Yleisestä Työttömyyskassasta (YTK), käytännössä liittojen jäsenmaksua halvemmallalla. Liittojen tulisikin pystyä tuottamaan huomattavasti YTK:ta kalliimman jäsenmaksun vastineeksi jäsenen merkitykselliseksi kokemaan lisäarvoa esimerkiksi työpaikkatoiminnan muodossa ja vahvana edunvalvontana.

Taloudellinen taantuma on perinteisesti auttanut ay-liikettä jäsenhankinnassa; talouden kehitystä kuvaavien käyrien kääntyessä laskuun ay-liikkeen jäsenmäärätilastot nousevat (kts. taulukko 1). Suomessa elettiin lamavuosia 1990-luvun alkupuolella ja tämä näkyy taulukon jäsenmääräkehityksessä. Sen sijaan vuonna 2008 alkaneesta taloudellisesta laskusuhdanteesta ei ole seurannut 90-luvun kaltaista jäsenmäärän merkittävää kasvua. Edunvalvonnan piirissä (eli työsuhhteessa ja työelämässä) olevien jäsenten määrä on päinvastoin laskussa.

TAULUKKO 1. Jäsenmäärän ja järjestäytymisen muutos 1989 – 2013.

	1989	1994	2001	2004	2009	2013
Ay-jäseniä	1 901 000	2 064 000	2 082 000	2 107 117	2 148 403	2 157 026
Jäsenistön erityisryhmät	325 000	386 000	447 000	526 142	568 748	642 982
Edunvalvonnan piirissä	1 576 000	1 678 000	1 635 000	1 580 975	1 579 655	1 514 044
Palkansaaajat ja työttömät	2 193 000	2 137 000	2 298 000	2 292 700	2 343 700	2 345 900
Järjestäytymisaste (edunvalv.piiir.)	71,9	78,5	71,2	69	67,4	64,5

Lähde: Lasse Ahtiainen 2015, 62.

Työsuhteessa olevien järjestäytymisaste eli on pudonnut kahdessa vuosikymmenessä 78,5 prosentista (vuosi 1994) 64,5 prosenttiin vuonna 2013. Vaikka liittojen jäsenmäärä kasvaa, jäsenistö on enenevässä määrin edunvalvonnan ulkopuolella eli eläkeläisiä, opiskelijoita tai yrittäjiä. (Ahtiainen 2015, 66).

2.1 Ammattiyhdistysliikkeeseen sitoutuminen

Jokivuori tutki väitöksessään ammattiyhdistysliikkeen jäsenten sitoutumista ammattiyhdistysliikkeeseen ja työnantajaan eli niin sanottua kaksoissitoutumista. Hän toteaa tutkimuksen alussa (2002, 17–18), että käsitettä ”sitoutuminen” on hankala määritellä. Tieteenalasta riippuen määritelmä ja lähestymiskulma vaihtelevat. Sitoutumisessa on tavanomaisesti kuitenkin kysymys yksilön ja jonkin organisaation (tässä tapauksessa ammattiliiton) välisestä suhteesta. Jokivuoren mukaan yksilön ja organisaation välinen sidos voi perustua joko mukautumiseen, samaistumiseen tai sisäistämiseen. Mukautumiseen perustuva sidos on välineellinen. Myötämielisyys organisaatiota kohtaan syntyy organisaatiolta saatavista etuisuuksista. Samaistuessaan organisaatioon yksilö on ylpeä ryhmäjäsensyydestään koska hän kunnioittaa ryhmän edustamia arvoja. Samaistuminen ei kuitenkaan edellytä ryhmän arvojen omaksumista. Sisäistäminen edellyttää sitä, että ryhmän asenteet ja arvomaailma ovat samankaltaisia yksilön omien arvojen ja asenteiden kanssa. Sitoutuminen rakentuu usein kaikista edellä mainituista komponenteista, erilaisilla painotuksilla.

Ammattiliiton, kuten muidenkin organisaatioiden, on pystyttävä luomaan Jokivuorta (2002, 17) lainaten ”positiivinen kollektiivinen identiteetti, johon jäsenet voivat samaistua”. Yhtä tärkeää sitoutumisen näkökulmasta Jokivuoren mukaan on se, millainen ajan henki on, onko ihmisillä ylipäättään valmiutta sitoutua kollektiivisesti. Yksilöllistymisen eetos ei tue tällaisten sidoksien syntymistä ja suomalaisessa yhteiskunnassa ajan henki on ollut jo pidempään hyvin ay-vastainen. Ammattiyhdistysliike ei ole esimerkiksi onnistunut viime vuosina saamaan omaa agendaansa läpi mediassa. Ay-vastainen ideologia puolestaan on valloittanut palstatilaa mielestäni suhteettomankin paljon. Negatiivinen julkisuuskuva vaikuttaa liittojen jäsenmäärään ja heikentää jäsenten sitoutumista omaan ammattiliittoonsa.

Sitoutumisessa erityisen mielenkiintoinen alue on tunneperäinen sitoutuminen. Tämä tarkoittaa sitä, miten lujat tunnesiteet yksilö on luonut organisaatioon (tässä tutkimuksessa

nimenomaan ammattijärjestöön). Tunnepohjaisesti sitoutunut ammattijärjestön jäsen uskoo ja hyväksyy organisaation tavoitteet ja hän haluaa pysyä jäsenenä. (Jokivuori 2002, 18).

Jokivuori (2002, 20–23) kirjoittaa N.J. Allenin ja J.P. Meyerin (1990 ja 1996) löytäneen organisaatiositoutumiselle kolme erilaista aspektia. Allenin ja Meyerin mukaan organisaatiositoutuminen voi olla jatkuvaa, normatiivista ja/tai affektiivista sitoutumista. Rationaalinen valinta tuottaa jatkuvaa sitoutumista eli sitoutumisen kohteen vaihtaminen toiseen aiheuttaisi yksilölle kustannuksia. Kyseessä on instrumentaalinen sidos, jolloin sitoutunut kokee vaihtosuhteen itselleen kannattavaksi. Ammattiyhdistysmaailmassa rationaalinen valinta usein on pelkän työttömyyskassan eli YTK:n jäsenyys, koska se on halvempi kuin ammattiliiton jäsenyys.

Normatiivisesti sitoutunut yksilö on omaksunut organisaation ohjeet ja normit (emt.). Hän on sitoutunut koska hänestä tuntuu, että niin kuuluu olla (toisin sanoen kysymys on osittain myös velvollisuudentunnosta). Ammattiyhdistysjäsenyys onkin menneinä vuosikymmeninä ollut myös normatiivinen asiantila.

Affektiivisesti sitoutunut on samaistunut organisaatioon, sen tavoitteisiin ja arvoihin. Hän on siten myös tunneperäisesti kiinnittynyt organisaatioon ja hyväksyy organisaation arvot ja tavoitteet. Tällä tavalla sitoutunut on valmis myös näkemään vaivaa organisaation menestymisen edesauttamiseksi. (emt.)

Tutkimukseen haastatellut ammattiyhdistysaktiivit toimivat monialaisen toimihenkilöjärjestön ammattiyhdistysten yhdistystehtävissä. Heterogeenisen jäsenpohjan liitoissa yhdistysaktiiveilla on hyvin haastava tehtävä luodessaan yhdistyksistään organisaatioita, joihin jäsenten on helppo samaistua. Kollektiivisen identiteetin luominen heterogeeniseen jäsenkuntaan vaatii vaivannäköä ja sinnikästä työskentelyä. Me-hengen luominen, erityisesti niin kutsutuissa kokoomayhdistyksissä (jossa jäseniä yhdistävänä tekijänä on vain työpaikan maantieteellinen sijainti ja jäsenten toimihenkilöasema työyhteisössä), vaatii yhdistysaktiiveilta sekä luovuutta että omaa vahvaa uskoa asiaan eli affektiivista sitoutumista.

Ahopelto (2009, 95) pohti väitöskirjassaan, mikä vetovoima saa Ekonomiliiton ja Insinööriliiton jäsenet kuulumaan liittoonsa. Ahopellon näkemyksen mukaan liittoutumistarvetta voidaan selittää myös Maslow'n tarvehierarkian näkökulmasta siten, että liittoon kuulumisen tyydyttää turvallisuuden tarpeen (joka on toinen porrass Maslow'n

tarvehierarkiassa) sekä kolmannen portaan eli yhteenkuuluvuuden ja rakkaudentarpeen. Ammattiyhdistystoiminnassa tätä edustaa toiminnasta saatu sosiaalinen pääoma ja verkostoituminen. Maslow'n tarvehierarkian neljäs ja viides tarveporras (sosiaalinen arvostus ja itsensä toteuttaminen) voivat toteutua yhdistyksen luottamustehtävissä toimittaessa. Ammattiliiton jäsenyys ja erityisesti siinä aktiivisesti toimiminen voi siis Ahopellon mukaan tuottaa turvallisuudentunteen lisäksi myös yhteenkuuluvuutta, sosiaalista arvostusta ja antaa mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseksi.

Jäsenten sitouttamisessa ammattiliiton palvelutarjonta on merkittävässä roolissa. Tärkeimpänä liittymismotiivina on, kuten edellä kerrottu, työttömyyskassan jäsenyys. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan saa kuitenkin myös muualta, joten ammattiliitto ei voi rakentaa jäsenhankintaansa tai jäsenpitoaan sen varaan. Ahopellon akavaiseen kenttään suuntautuneessa tutkimuksessa (2009, 118–121) vastaajat listasivat työttömyysturvan jälkeen tärkeimmiksi ammattiliiton tarjoamiksi palveluiksi lakipalvelut, työsuhdeneuvonnan ja verkostoitumisen. Jokivuoren tutkimuksessa (2002, 32–33) puolestaan todetaan, että jäsenten ollessa tyytyväisiä saamaansa palveluun tai ammattiliiton saavutuksiin esimerkiksi jäsenten taloudellisten etujen ajajana, ammattiliittoon sitoutumisen taso nousee.

Teollisuustyöntekijöille ammattijärjestöön kuulumisen ja siihen sitoutumisen ovat merkinneet kollektiivista vastarintaa työnantajaa kohtaan, kirjoittaa Jokivuori (2002, 21–22). Kollektiivisesti suuntautuneet ammattiyhdistyksen jäsenet ovat sitoutuneet ammattiyhdistysliikkeen perinteisiin arvoihin ja päämääriin; järjestäytymällä puolustetaan ja ajetaan palkansaajien etuja. Sen sijaan monissa asiantuntijatehtävissä ammattijärjestöjen rooli on ennemminkin ammatillisen identiteetin vahvistamista.

Toisinaan ammattiliiton ja työnantajaorganisaation tavoitteet voivat olla ristiriitaisia. Työntekijät/jäsenet ovat silloin enemmän tai vähemmän sitoutuneita joko ammattiliiton tai työnantajaorganisaationsa tavoitteisiin. Tavoitteisiin samaistumisen on katsottu toimivan väylänä sitoutumiseen, joten jäsenellä voi olla erilainen sitoutumistaso ammattiliittoon ja työnantajaan. (Jokivuori 2002, 10.)

Albert Hirschman kirjoitti (1970, 22–35) siitä, miten sitoutuakseen organisaatioon ihmisellä täytyy olla tunne siitä, että hänen ”äänensä” tulee kuuluville. Hirschmanin mukaan jäsenen sitoutumisen ”aste” ja aktiivisuus muuntavat hänen toimintavaihtoehtojaan. Jäsenellä on Hirschmanin mukaan kolme erilaista vaihtoehtoa toiminnalleen; hän voi hyväksyä liikkeen

ja sen tavoitteet ja ns. kulkea virran mukana tai hän voi olla lojaali tai tyytymätön. Mikäli jäsen on tyytymätön liikkeeseen, hän voi joko pyrkiä muuttamaan sitä (ääni, voice) tai vetäytyä pois (exit). Tämän teorian mukaisesti voitaisiin ajatella, että ammattiyhdistysaktiivit pyrkivät muuttamaan ammattiyhdistysliikettä, saamaan äänensä kuuluville.

Ilmonen (1993) kehitti ammattiyhdistysjäsenien sitoutumista koskevan teorian, jossa hän satoi yhteen Hirschmanin (emt.) käsitteet eri toimintavaihtoehtoista ja omat jäsenyyden positiiviset määreet eli tunneperäisen, normatiivisen sitoutumisen ja oman edun. Ilmonen jäsenyyden positiiviset määreet vastaavat aiemmin esillä olleita affektiivisen, normatiivisen ja jatkuvan sitoutumisen käsitteitä. Ilmonen mukaan silloin, kun sitoutuminen perustuu ainoastaan yhteen syyhyn, sitoutuminen on heikkoa. Tilanteessa, jossa sitoutuminen perustuu kahteen tai kolmeen määreeseen, sitoutuminen on vahva.

KUVIO 1. Ammattiyhdistykseen sitoutumisen luonteen ja vahvuuden vaikutus ammattiyhdistystoimintaan ja jäsenyyteen

SITOUTUMISEN LUONNE				
SITOUTUMISEN ASTE	VAHVA	OSALLISTUVA	VETÄYTYVÄ	
			A. mukaan meno →	B. lojaalisuus
			tunne	tunne
			normi	normi
			etu	etu
		↓ ↑	↓	
			tottumus	
			normi	
			↓	
		HEIKKO		
		C. Ääni		
	tunne →		D. Poistuminen	
	etu			

Lähde: Ilmonen 1993, 192.

Kaj Ilmosen (1993, 192–193) mukaan on oletettavaa, että ay-jäsenyyden perustyyppi on siirtynyt vuosien kuluessa (edellä olevan kuvion) ruudusta A (mukaan menevä) ruutuihin B (lojaali) ja C (ääni). Ilmosen mukaan jäsenen/jäsenyyden liike jatkuu edelleen ruutuun D eli poistumiseen. Ilmosen mukaan todennäköisin jäsenura kulkisi ruudusta A ruutuun B eli mukaanmenosta lojaalisuuteen ja välinpitämättömyyden levitessä suoraan ruutuun D eli poistumiseen.

Kuvion mukaan mukanaolijat eli ryhmään A kuuluvat ovat kiinnittyneet joukkoliikkeeseen kaikkien Ilmosen (emt, 190–192) määrittelemien ”jäsenyyden myönteisten määreiden” kautta. Luokassa poistuminen olevien jäsenten kaikki organisaatioon luomat sidokset olivat hävinneet.

Liittyessään ammattiliiton jäseneksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan vuoksi, kyseessä on yksilön oma edunvalvonta. Siihen ei liity tunnetta liiton jäsenyydestä työyhteisön normina. Mukana on harvoin myöskään positiivisia tunteita ay-liikettä kohtaan. Jäsenyyttä määritteleekin useimmiten asiakkuus -ajattelu. Tyypillisin 2000-luvun ammattiliiton uusi jäsen on Ilmosen edellä esitellyn teorian perusteella suuressa vaarassa poistua liikkeestä. Ainoastaan yksi positiivinen määre (oma etu) jäsenyydelle kun ei ennusta pitkäaikaista jäsensuhdetta.

2.2. Osallistuminen ay-liikkeessä / aktiivinen ja passiivinen jäsen

Ammattiyhdistysliikkeessä käytetään termejä aktiivijäsen ja rivijäsen kuvaamaan jäsenyyden ”luonnetta”. Rivijäsenen suhde ammattiliittoon muistuttaa lähinnä asiakas-suhdetta ja hän on passiivinen jäsenyydessään. Määrällisesti suuri enemmistö ammattiyhdistysliikkeen jäsenistä on rivijäseniä. He kuuluvat yhdistykseen, maksavat jäsenmaksua mutta eivät halua osallistua ollenkaan toimintaan. Rivijäsen on halukas maksamaan siitä, että joku toimii hänen puolestaan. Aktiivinen jäsen puolestaan toimii joko työpaikalla henkilöstön edustajana tai hän on mukana jäsenyhdistyksensä yhdistystoiminnassa.

TAULUKKO 2. Ay-osallistumisen muodot.

Osallistumisen muoto	Osallistumista ohjaava toimintamekanismi
Ammatillinen järjestäytyminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Työttömyysturva 2. Kokemus yhteisistä eduista ja niihin kohdistuvista uhista. 3. Institutionaalinen normi
Satunnainen ammattiyhdistysaktiivisuus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Välitön työehtouhka tai työtaistelutoimenpide 2. Jotkut ay-liikkeen vapaa-ajan tilaisuudet
Säännöllinen osallistuminen ammattijärjestöjen toimintaan ja tilaisuuksiin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Halu vaikuttaa työpaikan asioihin. 2. Institutionaalinen normi

Lähde: Ilmonen, Jokivuori, Liikanen, Kevätsalo & Juuti 1998, 61.

Jokivuoren mukaan (2002, 23) ammattijärjestön jäsenen aktiivisuutta tai passiivisuutta ei voida suoraan yhdistää sitoutumisen vahvuuteen. Jokivuoren mukaan on kuitenkin uskottavaa, että aktiivisuuden ja vahvan sitoutumisen tai passiivisuuden ja heikon sitoutumisen taustalla vaikuttaa samanlaisia tekijöitä. Aktiivisuutta lisää hyvätuloisuus, pitkä jäsenyysaika, keskikokoinen työpaikka ja vasemmistolainen ideologia. Aktiivijäsenillä on myös usein aitoja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Nuoruus, lyhyt liittojäsenyys, pieni työpaikka, työttömyyskokemus ja heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ennustavat puolestaan passiivista jäsenyyttä.

Alhon ym. tutkimuksessa (2011, 58) SAKlaisista jäsenistä alle 20 % oli valmis osallistumaan liiton tai yhdistyksen järjestämään keskustelutilaisuuteen. Kaksi kolmasosaa vastanneista olisi voinut kuitenkin harkita osallistumista, mikäli aihe olisi ollut todella kiinnostava. Satunnaisella osallistumisella saattaisi olla paikkansa ammattiyhdistystoiminnassa, mutta ammattiliittojen olisi tutkijoiden mukaan syytä pohtia koulutustarjontaansa ja koulutuksen järjestämispuitteita uudelleen.

Suomalaisen ay-liikkeen jäsenkunta on Ilmosen & Kevätsalon (1995, 190) päätelmän mukaan kahtiajakautunut; vähemmistö on liikkeessä aktiivisesti mukana ja suuri jäsenten enemmistö on joko hiljaa lojaleja tai välinpitämättömiä jäsenyytensä suhteen. Aktiivit muodostavat liikkeen sisään tiiviissä vuorovaikutuksessa olevia pienryhmiä, passiivit ovat suhteessaan ay-liikkeeseen irrallisia yksilöitä.

Aktiivien ja passiivien intressierot ovatkin suuria. Aktiivien keskuudessa samaistuminen ja arvoyhteisyys ay-liikkeen kanssa on voimakasta. Passiivijäsenten arvoyhteisyys on puolestaan ohutta ja he painottavat omia erityisettään. Aktiiveilla ja passiiveilla on myös erilainen näkemys liikkeen tehtävistä. Aktiivit ovat valmiita uhraamaan paljon omaa aikaansa ja pitävät liikettä välineenä yhteiskunnallisiin tavoitteisiin pääsemisessä. Passiivijäsenten suhtautuminen ay-liikkeen käyttämiseen yhteiskunnallisiin tavoitteisiin pääsemiseksi on puolestaan jopa kielteinen. He esimerkiksi saattavat tuomita poliittiset lakot. Ay-liikkeen tehtävänä on heidän mielestään lähinnä palvella heitä asiakkaina. (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 192.)

TAULUKKO 3. Aktiivien ja rivijäsenten suhde ay-liikkeeseen

	Aktiivit	Rivijäsenet
Jäsensuhteen perusta	Halu toimia	Halu maksaa siitä, että muut toimivat
Arvomaailma	Yhteinen arvomaailma suhteessa ay-liikkeeseen	Ei vahvaa arvoyhteyttä suhteessa ay-liikkeeseen
Suhde edunvalvontaan	Yhteisiä etuja ja yhteistoimintaa koskeva	Yksilöllisiä etuja ja palkattujen toimihenkilöiden toimintaa korostavaa ota mukaan toimenpiteisiin
SUHDE AY-LIIKKEEN TARJOAMIIN PALVELUIHIN	Ymmärretään välineiksi, joiden avulla yritetään lisätä aktiivisuutta, yhteenkuuluvuutta ja levittää yhteisiä arvoja	Ymmärretään markkinapalveluiksi, jota arvioidaan suhteessa hintaan, laatuun, hyötyyn jne.

Lähde: Ilmonen & Kevätsalo 1995, 193.

Rivijäsenet odottavat työpaikan luottamusmiehen paneutuvan asioihin heidän puolestaan. Tästä syystä he suhtautuvat melko välinpitämättömästi ammattiosastojen kokouksiin tai muuhun muodolliseen toimintaan työpaikalla, muusta ay-liikkeen toiminnasta puhumattakaan. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö rivijäsen olisi kiinnostunut ammattijärjestöjen ajamista asioista, ainoastaan henkilökohtainen osallistumispanos työpaikalla rajoittuu minimiin. (Ilmonen ym. 1998, 63).

Alho ym. selvittivät (2011, 57) SAK-laisten luottamusmiehisten kokemuksia heidän omasta aktiivisuudestaan. Tutkimuksen mukaan työpaikoilla toimivista luottamusmiehistä vain puolet mielsivät itsensä ay-aktiiviksi. Tutkijat päättelivät luottamusmiesten näkevän ay-aktiivisuuden jonkinlaisena yleisempänä liiton edunvalvontatehtävänä, vaikkapa ammattiliiton alayhdistyksen hallituksen jäsenyytenä. Tutkijat myös epäilivät, että ay-aktiivin rooli voi tuntua taakalta, joka on liian suuri ja tästä syystä tällaista identiteettiä ei edes haluta.

SAK-laisista luottamusmiehistä tosin huomattava osa ei käytännön toiminnassaan olleet ay-aktiiveja. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista toimi suhteessa liittoon hyvin passiivisesti. Kyse ei siis ollut pelkästään aktiivin identiteetin puuttumisesta. Luottamusmiehet, jotka eivät kokeneet itseään ay-aktiiviksi, asennoituivat joko kielteisesti tai välinpitämättömästi esimerkiksi uusien jäsenten hankintaan työpaikoilla (tätä pidetään ammattiyhdistysliikkeen sisällä yhtenä työpaikkatason toimijoiden tärkeimmistä tehtävistä). Sen sijaan niistä

luottamusmiehistä, jotka kokivat itsensä ay-aktiiveiksi, 75 % oli valmis ehdoitta hankkimaan uusia jäseniä ja melkein kaikki loputkin olivat siihen valmiita ehdollisesti. (emt.)

Jokivuori ei löytänyt eri keskusjärjestöjen aktiiveja ja rivijäseniä koskeneessa tutkimuksessa (1997, 138–139) yhtä voimallisia todisteita kahtiajakautuneesta ay-kulttuurista kuin Ilmonen & Kevätsalo (1995). Jokivuoren mukaan ainakaan mitään kulttuurista juopaa ei aineistojen perusteella pystytä todentamaan. Luottamushenkilöiden ja rivijäsenten näkemykset ay-liikkeen tehtävistä ja päämääristä sekä työelämästä yleensä ovat niin lähellä toisiaan, ettei olemassa ole myöskään pelkoa siitä, etteivät rivijäsenet saisi ääntään kuuluville.

Samasta tutkimusaineistosta Jokivuori (1997, 138–145) löysi kuitenkin tukea sille, että puhe kahdesta erilliskulttuurista on perusteltua koska aktiivien ja rivijäsenten näkemykset kollektiivisen toiminnan luonteesta ja tarkoituksesta poikkeavat toisistaan. Voimakkaimpana nämä kaksi erilliskulttuuria löytyvät aineiston perusteella SAKlaisesta ammattiyhdistysliikkeestä. Toimihenkilöjärjestöissä erot ovat huomattavasti vähäisempiä.

2.3 Pohjoismainen yhdistysjäsenyys

Yhdysvaltalaisten tutkijoiden Evan Schoferin ja Marion Fourcade-Gourinchasin kvantitatiivinen tutkimus (2001, 822) osoitti, että pohjoismaille yleinen passiivisten jäsenten suuri osuus on seurausta yhteiskunnan korporatiivisesta rakenteesta. Yhteiskuntamalli, missä ammatillisilla ja talouselämän järjestöillä on keskeinen rooli päätöksenteossa, ennustaa heidän mukaansa korkeita ammattiyhdistysliikkeen jäsenyytlukuja mutta se ei korreloi aktiivisen osallistumisen kanssa. Schoferin ja Fourcade-Gourinchasin mukaan passiivinen jäsenyys on tällaisessa järjestelmässä tavallista, koska neuvottelemisen ja edustamisen voidaan korporatiivisissa yhteiskunnissa jättää edunvalvontaorganisaatioille. Näillä organisaatioilla onkin heidän mukaansa korporatiivisissa maissa vahvempi ja legitiimimpi rooli kuin ei-korporatiivisissa yhteiskunnissa.

Karl Henrik Sivesindin ja Per Sellen (2010, 97–98) mukaan pohjoismaisessa kansalaisyhteiskunnassa laajenevat organisaatiot ovat luonteeltaan palveluorganisaatioita jotka painottuvat etenkin kulttuuriin ja vapaa-ajan toimintaan. Heidän mukaansa edunvalvontaorganisaatiotkin suuntautuvat enemmän yksittäisiin jäseniin ja paikallisiin olosuhteisiin laajempien yhteiskunnallisten asioiden sijaan.

Yhdeksänkymmentäluvulta lähtien organisaatiot, ainakin uudet, toimivatkin enimmäkseen paikallisella tasolla keskittyen johonkin yksittäiseen asiaan; esimerkiksi tarjoamaan harrastuksen omille jäsenilleen. Paikallinen ja kansallinen taso eivät kohtaa edes saman organisaation sisällä. Ihmiset eivät vaikuta enää olevan halukkaita käyttämään aikaansa toimintaan, jonka tavoitteena on sosiaalisten olosuhteiden muuttaminen pitkällä aikavälillä. Edellä kuvatun kaltaiseen toimintaan tunnetaan kuluvan liikaa aikaa. (emt. 98).

Sivesindin & Sellen näkemyksen mukaan kansalaisyhteiskunnan rooli ja ideologia on muuttunut. Pohjoismaissa poliittisesti vaikutusvaltaisista kansanliikkeistä on tultu paikalliseen yhteisöön ja omien etujen ajamiseen. Syyksi muutokselle he esittävät asteittaisen siirtymisen palvelu -ja tietoyhteiskuntiin. (emt. 97–99).

Passiivinen jäsenyys voisi ollakin hyvä esimerkki kuvaamaan pohjoismaisen yhdistyselämän erityisyyttä. Pohjoismaissa on koettu ja koetaan tärkeämmäksi olla osa ”jotain” kuin osallistua ”johonkin”. (Risto Alapuro 2010, 311.)

2.4 Liikkeen elinkaari

Ay-liikkeen elinkaaren voidaan ajatella olevan samankaltainen kuin muidenkin organisaatioiden. Alkuvaiheessa kun organisaation koko on pieni, jäsenillä on vahva yhteinen identiteetti ja suuri halu toimia. Byrokratiaa ei ole juurikaan olemassa. Jäsenmäärän kasvaessa ja organisaation paisuessa ja levitessä myös alueellisesti, palkataan työvoimaa hoitamaan asioita muiden puolesta. Vuosien kuluessa palkatun henkilöstön määrä lisääntyy ja heidän työn- ja vallanjakonsa eriytyy jäsenistöstä. Tässä kehitysvaiheessa järjestöstä löytyy sekä aktiivisia että passiivisia jäseniä. Ay-järjestön kasvettua valtakunnalliseksi organisaatioksi sitä voidaan jo kutsua institutionaalistuneeksi. Aktiivien määrä ei enää ainakaan kasva vaan voi jopa vähetä. (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 100–101.)

Matti Hyvärinen (1985, s. 106–109) kuvaili liikkeen ”tuhoa” teoksessaan Alussa oli liike. Hänen mukaansa ideologian kehittämisen jälkeen tulee väistämättä tarve laajentaa sen käyttöä. Jo tässä vaiheessa liikkeellä on Hyvärisen mukaan vaikeuksia pysytellä liikkeenä, koska laajeneminen edellyttää tehokkaita ja nopeita toimenpiteitä, joiden vaikutuksesta ideologinen yhtenäisyys joutuu koetukselle. Laajentumisen ja ideologian säilyminen yhtenäisenä vaatii painettua sanaa (nykyään voisi puhua ennemminkin viestinnästä). Lopulta laajeneminen johtaa siihen, ettei välitön vuorovaikutus yhteisön kesken ole enää

mahdollista. Tarvitaan formaalia organisaatiota ja liike onkin muuttumassa osaksi yhteiskuntakokonaisuutta. Liikkeellä ei ole jäseniä, mutta laajeneminen pakottaa kohti muodollista yhdistysrakennetta. Järjestäytymisvaiheessa liikkeen sisälle muotoutuu myös johtoryhmiä, jotka pyrkivät varmistamaan oman asemansa. Mielestäni viimeistään tässä vaiheessa liikkeestä muodostuu jotain muuta, kuin mitä sanalla ”liike” yleensä miellämme.

TAULUKKO 4: Liikkeen elinkaaren, toiminnan luonteen ja jäsenen ay-suhteen keskinäinen yhteys

elinkaaren vaihe	toiminnan luonne	jäsenten aktiivisuus
aatteellinen vaihe	sosiaalinen liike	kaikki toimivat
organisoidumisen vaihe	sosiaalinen liike palvelulaitos	aktiivisuus korkea osa jäsenistä maksaa siitä, että aktiivit ja palkattu henkilöstö toimivat heidän puolestaan
Institutionaalinen vaihe	palvelulaitos sosiaalinen liike institutionaalinen organisaatio	jäsenten enemmistö maksaa siitä, että aktiivit ja palkattu henkilöstö toimivat heidän puolestaan

Lähde: Ilmonen & Kevätsalo 1995, 103.

Institutionaalistuneessa vaiheessa rivijäsenten suhde liittoon muuttuu asiakassuhteeksi. Jäsenet ostavat jäsenmaksuillaan palveluja liitolta. Jäsenistön sijaan toimivat palkattu henkilökunta, luottamusmiehet työpaikoilla ja muut aktiivit. Aktiivitoimijat yhdistävät passiivisen rivijäsenistön liiton organisaatioon ja vastineeksi aktiivit saavat valtaa suhteessa sekä rivijäseniin että ay-liikkeen johtoon. (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 101.)

Hyvärinen (1985, 28–31) kirjoitti jo kahdeksankymmentäluvulla, että ammattiliitot mieltävät itsensä osaksi ammattiyhdistysliikettä. Ne eivät siis halua olla ”vain” ammattiliittoja. Yhteiskunnalliset liikkeet, eli myös ammattiliitot, ovat yhteenliittymiä jotka pyrkivät muuttamaan yhteiskuntaa ja ne mieltävät ja kutsuvat itseään liikkeeksi. Hyvärisen mukaan liike -sanon käyttö puhuttaessa yhteiskunnallisista ryhmittymistä tuo miellelyhtymiä vapaustaistelusta tai yhteiskunnan liikkeen ja yhteiskunnallisen liikkeen yhtenäisyydestä. Yhteiskunnallinen liike ja spontaanisuus, jonkinlainen omaehtoinen yhteenliittyminen,

kuuluvat myös mielissämme yhteen. Liike merkitsee Hyvärisen mukaan mielissämme myös suoran demokraattisuuden vaatimusta. Se, että ammattiliitot itse mieltävät itsensä liikkeeksi, ei siis välttämättä tarkoitaakaan enää sitä, että ammattiliitot ja ammattiyhdistysliike olisivat yhtä.

3. VAPAAEHTOISTOIMINTA

”Vapaaehtoistoiminta on prosessi, jossa ihmiset yhdessä ryhtyvät parantamaan elämänlaatuaan ja voittamaan vaikeuksiaan” (Sini-Tuulia Lehtinen, 1997, 17).

Yhdistystoiminnassa yhteisöllisyys ja yhteistyö ovat äärimmäisen tärkeitä. Työelämän pirstaloituminen ja työn ja vapaa-ajan limittyminen syövät puhdasta vapaa-aikaa. Kallisarvoisesta vapaa-ajasta halutaan pitää kiinni eikä vapaaehtoistoiminta useinkaan ole henkilön tärkeysjärjestyksessä ykkössijalla. Luottamustehtävät myös kasautuvat, aktiiviset toimijat rekrytoidaan mukaan aina kun se on mahdollista. (Ahopelto 2009, 187–189.)

Kansalaisareenan, HelsinkiMission ja Kirkkohallituksen vuonna 2015 tekemän tutkimuksen mukaan 53 % niistä henkilöistä, jotka eivät olleet osallistuneet vapaaehtoistoimintaan kyselyä edeltäneiden neljän viikon aikana, olisivat olleet halukkaita osallistumaan, jos joku vain pyytäisi mukaan. Toimihenkilöistä kuitenkin 17 % ja ylemmistä toimihenkilöistä jopa 30 % ilmoitti, etteivät he halua ollenkaan osallistua vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksen haastateltavat ovat toimihenkilöjärjestön aktiiveja, ja kohtaavat tämän haasteen arjessaan.

Ulla-Maija Harjun (2001, 7) mukaan Suomessa vapaaehtoistoiminnaksi määritellään yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi harjoitettu vapaaehtoinen toiminta, jota suomalaisen kulttuurin alueella ei katsota velvollisuudeksi (perhettä tai sukua kohtaan). Henrietta Grönlundin (2014, 57) mukaan länsimaissa vapaaehtoistoiminta on yleensä organisoitua yhteisten asioiden edistämistä tai ihmisten auttamista.

Mielestäni edellä oleva kuva hyvin suomalaisten laajaa näkökulmaa vapaaehtoistoimintaan. Lukemassani kirjallisuudessa pohdittiin paljon vapaaehtoisuuden motivaatiota ja käytäntöjä, mutta usein aineisto oli kerätty vanhustyön tai hengellisten yhteisöjen piiristä. Olisin toivonut löytäväni esimerkiksi urheiluseuroissa tai aatteellisissa yhdistyksissä tehtävää vapaaehtoistoimintaa käsittelevää tutkimuskirjallisuutta, koska se olisi ollut omassa intressipiirissäni ja tarjonnut paremmin vertailtavissa olevaa tutkimustietoa omaan tutkimusongelmaani nähden. Saatavilla olleeseen kirjallisuuteen tutustuessani tosin totesin, että vapaaehtoistoiminta on pääosin universaalialla, toimintakentästä ja –tavasta riippumatonta.

Vapaaehtoistoiminnan universaaleja ominaispiirteitä ovat vapaaehtoisuus, palkattomuus ja toimiminen tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Toimintaan ryhdytään vapaaehtoisesti ja toiminnassa ollaan mukana oman jaksamisen ja kiinnostuksen rajoissa. (Pirkko Hakkarainen & Kaisli Syrjänen 2003a, 14). Ammattiyhdistystoiminnassa vapaaehtoiset saattavat välillä unohtaa oman jaksamisensa tärkeyden ja esimerkiksi yhdistyksen hallituksen jäsenyys voi muodostua raskaaksi taakaksi. Ammattiyhdistysliikkeessä ei juurikaan korosteta potentiaalisille toiminnasta kiinnostuneille, ettei vapaaehtoistoimintaan vaadita erityisosaamista tai vankkaa kokemusta. Ammattiyhdistystoiminnan erityisyydestä johtuen näiden yhdistysten toimintaan mukaan lähteminen voi olla tavallistakin haastavampaa potentiaaliselle toimijalle.

Suomalaisten tekemä vapaaehtoistyö on yleisimmin säännöllistä (61 %), pitkäkestoista (50 %), kasvotusten tapahtuvaa (82 %) ja organisoitua (53 %). Ajanpuute (56 %) on suurin syy sille, miksi vapaaehtoistoiminnassa ei olla mukana. Toiseksi suurin syy on se, ettei kukaan ole koskaan pyytänyt (13 % vastaajista) (Kansalaisareena ym. 2015.) Suomalaiset osallistuvat erityisesti urheilun ja liikunnan kentän vapaaehtoistoimintaan (30 %), terveys- ja sosiaalipalveluihin (25 %) ja lasten ja nuorten parissa tehtävään toimintaan (22 %) (Anne Birgitta Yeung 2002, 38).

Riitta Särkelä (2001, 36–37) kirjoittaa, että vapaaehtoistoimintaan tullaan mukaan hyvin erilaisista syistä. Erityisesti tekemisen halu kannustaa ihmistä vapaaehtoistoimintaan. Elämän erilaiset taitekohdat herkistävät ihmisiä aloittamaan vapaaehtoisena. Arki saa uutta sisältöä vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoistoiminta voi olla myös vastapainoa ammattityölle.

Antti O. Tanskanen ja Mirikka Danielsbacka (2015, 469–479) selvittivät tutkimuksessaan, lisääkö kansalaisyhteiskunnan toimintaan aktiivisesti osallistuminen hyvinvointia. Tutkimuksen kohteena olivat suuret ikäluokat ja heidän lapsensa. Tutkimustulosten mukaan suurten ikäluokkien edustajista ne, jotka osallistuivat yhteen tai useampaan hyväntekeväisyys-/vapaaehtoistoiminnan muotoon kokivat itsensä onnellisemmiksi kuin he, jotka eivät osallistuneet ollenkaan.

Tutkimuksen (emt.) mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuminen tuotti tilastollisesti merkittävän eron onnellisuuden kokemisessa mutta hyväntekeväisyyteen lahjoittavien ja ei-

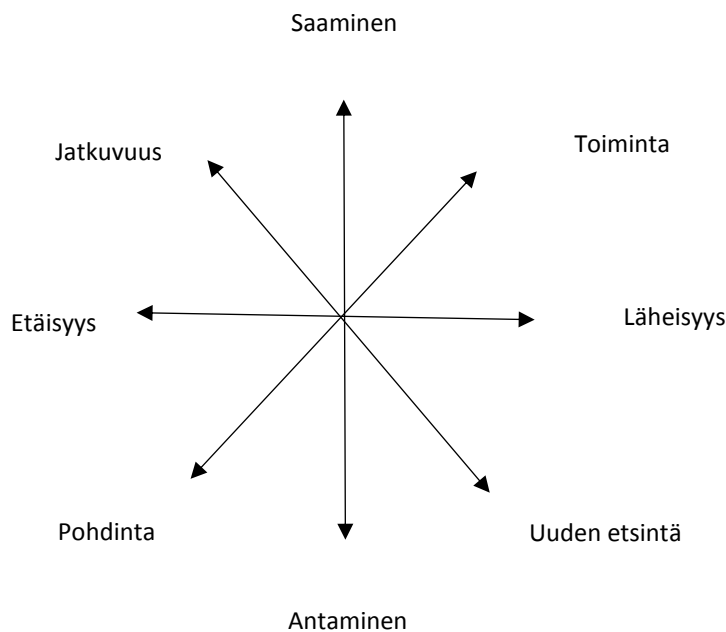
lahjoittavien välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa. Suurten ikäluokkien lapsissa tilastollisesti merkittävä ero syntyi ainoastaan niiden henkilöiden kohdalla, jotka osallistuivat korkeintaan kahteen vapaaehtoistoiminta-aktiviteettiin. Tämä selittyy sillä, että suurilla ikäluokilla on jo ”ylimääräistä” aikaa mutta heidän lapsensa elävät vielä ruuhkavuosiaan eikä voimavaroja riitä jaettavaksi perheen ulkopuolelle yhtä paljon kuin heidän vanhemmillaan.

Haastattelututkimuksessaan Yeung (2002) kysyi vapaaehtoistoimintaan osallistuvilta tärkeintä syytä osallistumiselleen. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei ollut, vastaus oli siten täysin spontaani. Yli 40 prosenttia vastanneista ilmoitti vahvimaksi motiivikseen auttamishalun. Seuraavaksi yleisin (16 %) motiivi oli ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen.

3.1 Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli

Yeung (2005) muodosti haastattelututkimuksessa kerätyn aineiston perusteella vapaaehtois-
motivaation timanttimallin. Timanttimallissa erottuvat eräänlaiset motivaatioiden ääripäät.
Timanttimallia tarkasteltaessa on tärkeää huomata ja muistaa, että jokaisen vapaaehtois-
toimijan motivaatiokartta on yksilöllinen ja se muuttuu ajassa.

KUVIO 2. Vapaaehtoistoiminnan timanttimalli



Lähde: Yeung 2005

Saaminen-antaminen -motivaatioulottuvuus

Yeungin (2005) tutkimuksessa melkein kolmasosa motivaation elementeistä löytyi saaminen-antaminen – ulottuvuudelta. Motivaatioulottuvuuden molemmat ääripäät olivat vahvasti mukana haastateltujen kokemuksissa ja limittyivät toisiinsa. Tämä ilmiö todentaa Yeungin mukaan vanhan viisauden ”antaessaan myös saa”. Haastateltavien mukaan vapaaehtoistyö tarjoaa heille itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Vapaaehtoistoiminta myös edisti henkilökohtaista hyvinvointia tuottaen esimerkiksi iloa. Tanskasen & Danielsbackan (2015) onnellisuuslöydös kertoo samasta.

Vapaaehtoiset saivat myös emotionaalisia palkintoja ja turvallisuudentunnetta vapaaehtoistyöstään. He kokivat onnistumisia ja olevansa tärkeitä. Eläkkeellä olevat tai

työttömät tunsivat vapaaehtoistoiminnan karkottavan tyhjädydentunnetta elämästä. Jotkut haastatellut pitivät niitä toimintamuotoja, joihin he osallistuivat, jo itsessään palkitsevina. Vapaaehtoistoiminta saattaa tarjota myös ryhtiä ajankäyttöön. (Yeung 2005, 109–110.)

Vapaaehtoistoiminnan motivaatiomallin antamiseen liittyi myös useita teemoja. Erityistarpeisiin vastaaminen koettiin motivoivana. Tutkimus tehtiin sosiaali- ja terveydenhuollon alalla ja haastatellut korostivat esimerkiksi vanhusten auttamisen tärkeyttä. Vapaaehtoiset kokivat taistelevansa sosiaalista syrjäytymistä vastaan.

Yksinkertaisimmillaan antamiseen liittyvä teema oli ”puhdas” halu auttaa, siten että osa haastatelluista painotti altruistisia luonteenpiirteitään. Heille vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen oli luonteva tapa elää. Auttamishalua haluttiin myös levittää ympäristöön toimimalla esimerkkinä. Vapaaehtoistoiminta koettiin keinoksi tarjota sosiaalista, vastavuoroista tukea; tämä liittyy myös kuudenteen motivaatiotekijään antamisen osa-alueella eli henkilökohtaisten elämäkokemusten merkitykseen (Yeung, 2005, 111.)

Jatkuvuus-uuden etsintä -elementti

Osa Yeungin haastattelemista vapaaehtoisista motivoi ajatus jatkuvuudesta. Toiminnan aihepiirin ollessa tuttu osallistumiskynnys myös madaltuu. Aiempi vapaaehtoistoiminta ja siitä saadut positiiviset kokemukset rohkaisivat osallistumaan ja sitoutumaan. Vapaaehtoisuus oli saatettu oppia jo kotoa. Vapaaehtoistoiminta saattoi korvata palkkatyön tai toimia sen jatkeena. Haastattelujen mukaan vapaaehtoistoiminta ylläpitää omaa hyvinvointia ja jaksamista. Tämä toteutuu erityisesti silloin kun ihminen on jäänyt esimerkiksi eläkkeelle. (Yeung 2005, 112–113.)

Vapaaehtoistoiminta saattaa tarkoittaa yksilölle myös uuden etsintää. Vapaaehtoisella saattoi olla positiivinen mielikuva jostain toiminnasta ja he hakeutuivat mukaan koska pitivät ”uutta” asiaa kiinnostavana. Vapaaehtoistoiminta laajensi joidenkin elämänpiiriä ja oli vastapaino muulle elämälle. Vapaaehtoistoiminta tarjosi myös mahdollisuuden haasteiden kohtaamiseen ja uuden oppimiseen ja henkilökohtaiseen muutokseen. (emt.)

Etäisyys-läheisyys -elementti

Sosiaaliset kontaktit ovat erittäin tärkeitä vapaaehtoisuusiähtekijöitä. Etäisyys-asteikolle asettuneet haastatellut kertoivat joustavuuden olevan tärkeää. Heille oli tärkeää kokea voivansa asettaa rajoja toiminnalle. Epäbyrokraattinen ilmapiiri koettiin myös merkittäväksi. Vapaaehtoistoiminta saattoi olla tapa yhteistoimintaan ja auttamiseen, vaikka etäisyyden turvaaminen olisikin vapaaehtoiselle tärkeää. Läheisyys-akselilla ihmiset kertoivat aloittaneensa toimintansa toivoen saavansa kuulua ryhmään tai tavata uusia ihmisiä. Yhteishenki, me-henki, on olennainen osa vapaaehtoisuutta. Tärkeäksi koettiin myös sanallinen vuorovaikutus ja toiminnan sosiaalisuus ylipäätään. (Yeung 2005, 114–115.)

Pohdinta-toiminta-elementti

Vapaaehtoistoiminta on paljon muutakin kuin tekoja. Toiminnan taustalla vaikuttavat aina toimijan omat arvot, joita toiminnassa voi toteuttaa. Joskus jonkun antama roolimalli saattaa toimia motivaationa. Vapaaehtoistoiminta voi olla osa ihmisen henkistä kasvua tai tarjota paikan henkilökohtaisten asioiden läpikäymiseen. Toiminnan näkökulmasta tarkasteltuna vapaaehtoistoiminta täyttää ”liikaa” vapaata aikaa. Vapaaehtoistoiminnan toiminnallisuus voidaan kokea innostavana. (Yeung 116–117.) Toiminnan elementit tosin löytyvät myös saamisen elementeistä. Se kertoo mielestäni motiivien kerroksellisuudesta ja moniulotteisuudesta.

3.2 Vapaaehtoistoiminta ammattiyhdistysliikkeessä

Yeungin (2002, 21) tutkimukseen haastatellut suomalaiset eivät mieltäneet ammattiyhdistystoimintaa vapaaehtoistoiminnaksi. Yeung epäili, että kyseessä on niin erityinen toimintamuoto, ettei sitä helposti mielletä vapaaehtoistoiminnan kenttään kuuluvaksi. Ammattiyhdistyksissä yhdistykset toimivat kuitenkin aivan samalla tavalla vapaaehtoisvoimin kuin suurin osa suomalaisista yhdistyksistä.

Ammattiyhdistysliikkeen sisällä ay-aktiivista puhuttaessa viitataan usein työpaikkojen luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin. Työpaikoilla legitimeissä rooleissa toimivat aktiivit hoitavat rooliaan työajalla saaden siitä useimmiten työehtosopimuksessa sovitun erillisen korvauksen. Näin ollen vapaaehtoistoiminnan yksi ominaispiirre, korvauksettomuus, ei heidän kohdallaan toteudu. Tutkimukseni keskittyykin

ammattiyhdistysten yhdistysaktiiveihin, jotka saavat toiminnastaan korvauksena useimmiten vain kokoustarjoilut.

Ahopellon (2009, 189) kyselyyn vastanneet ammattiyhdistysaktiivit kertoivat toimintamotiiveikseen harrastuksenomaisuuden, vaikuttamismahdollisuudet ja verkostojen olemassaolon. Aktiivitoiminnalla koettiin olevan merkitystä.

Hakkarainen & Syrjänen (2003b, 22) kirjoittavat vapaaehtoistoiminnan ”negatiivisista” motiiveista. Vapaaehtoistoiminta voidaan kokea velvollisuutena. Vapaaehtoistyötä ei aina koeta omaehtoiseksi itsensä toteuttamiseksi tai mukavaksi ajanvietteeksi vaan se onkin velvollisuuksien hoitamista yhteisön hyvinvoinnin vuoksi. Vapaaehtoistoimintaan saatetaan myös ajautua toisten painostamana. Silloin toiminta ei tunnu merkitykselliseltä.

Yeung (2005, 83) toteaa, että vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteet (vapaaehtoisuus, vapaamuotoisuus, joustavuus ja riippuvuus), ovat samalla myös riski toiminnan jatkuvuudelle. Yeung näkee vapaaehtoisuudessa jonkinlaisen paradoksin; vapaaehtoisuus on polttoaine mutta se voi loppua ennalta varoittamatta.

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi haastatellut ammattiliiton aktiivit toimivat aktiiveina. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä ammattiyhdistysliikkeen vapaaehtoisuuden mahdollisista erityispiirteistä. Halusin myös selvittää, pitääkö näiden haastateltujen kohdalla paikkansa aikaisemmasta tutkimuksesta noussut väite, että aktiivit ovat hyvin sitoutuneita ammattiyhdistysliikkeen arvoihin. Toisin sanoen ovatko ammattiyhdistysaktiivit kollektiivisesti suuntautuneita.

Tutkimusaihe on tärkeä, koska ammattiliitoille on haastavaa saada jäseniään toimimaan aktiivisesti liiton ja yhdistysten tehtävissä. Uskon tutkimukseni tuottavan arjessa käyttökelpoista tietoa siitä, mikä aktiiveja motivoi ja toisaalta siitä, miten ammattiliitot voivat tukea aktiivien jaksamista tehtävässään.

Tutkimuksen toteutustavan valinta oli helppoa syventävien menetelmäopintojen jälkeen. Laadullinen tutkimus rakentuu sille oletukselle, että todellisuus rakentuu sosiaalisesti ja jokaisella meistä on oma todellisuutemme, kirjoittavat Sirkka Hirsjärvi & Helena Hurme 2009, s. 22–24. He vertaavat samassa yhteydessä kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen epistemologisia oletuksia; kvalitatiivisessa tutkimuksessa oletetaan kohteen ja tutkijan olevan vuorovaikutuksessa keskenään ja (hermeneuttista paradigmaa edustava) tutkija tunnistaa ja hyväksyy sen, että hän itse ja hänen tunteensa vaikuttavat tutkimukseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekijä puolestaan yrittää pitää itsensä ja tunteensa erossa tutkimuksesta, näkökulma on ikään kuin ulkopuolisen. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii mahdollisimman objektiiviseen kuvaukseen, kun taas kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista tutkijan henkilökohtainen osallistuminen ja pyrkimys empaattiseen ymmärtämiseen.

Edellä kerrottu oli tärkein peruste kvalitatiivisen tutkimusotteen valinnalle tutkimukseeni. Ensinnäkin uskoin saavani haastatteluiden avulla syvällisempää tietoa tutkimusaiheestani, mutta toisaalta aihe on niin lähellä itseäni ja arkipäivääni, että ulkopuolisuus ja tiukka objektiivisuus olisi ollut käytännössä mahdotonta. Toimin ammattiliitossa nk. toimitsijana ja työstäni johtuen pidän ammattiliittojen yhdistysten toimintaa erityisen tärkeänä ja olin henkilökohtaisestikin äärimmäisen kiinnostunut haastateltavieni kertomasta.

Lisäksi tunsin jokaisen haastateltavani jollain tavalla jo entuudestaan. Hirsjärven & Hurmeen (2009) teoksen mukaan (s. 22–24) kvalitatiivinen tutkimus tunnistaa ja myöntää tutkimuksen ja sen tekemisen arvosidonnaisuuden, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa nämäkin pyritään pitämään tiukasti erossa toisistaan. Arvot ja erilaiset arvomaailmat liittyvät olennaisesti sekä työhöni että tutkimusaiheeseeni. Niiden erottaminen tämän tutkimuksen tekemisestä olisi ollut mahdotonta.

Kuten edellä kirjoitin, haastateltavani olivat minulle enemmän tai vähemmän tuttuja henkilöitä ennestään. Valitsin haastateltavani tuttujen ihmisten joukosta, koska heidän kanssaan minun oli käytännön tasolla helpointa toteuttaa haastattelut. Haastateltavien tuttuus sekä helpotti että hankaloitti haastattelujen analysointia. Ammattiyhdistysmaailma oli sekä haastattelijalle että haastateltavalle hyvin tuttu, joten käytettyjen sanojen ja ilmiöisen asettaminen oikeaan kontekstiin oli helppoa. Toisaalta tulin tehneeksi jo haastattelutilanteissa hyvin paljon tulkintaa haastateltavan tarkoituksista. Tämä on saattanut vaikuttaa haastateltavien kertomuksiin kokonaisuutena.

Tutkimusaineisto koostuu kahdeksasta teemahaastattelusta, jotka on tehty vuoden 2017 aikana. Haastattelin ammattiliiton yhdistyksissä toimivia vapaaehtoisia eli yhdistysaktiiveja. Aineistoa on analysoitu teemoittelemalla. Aineistoon huolellisen tutustumisen jälkeen olen pohtinut niitä merkityksiä, joita haastatellut ovat kertoneet. Olen etsinyt ja luetteloinut teemoja, joilla haastatellut ovat selittäneet aktiivisuuttaan ja verrannut niitä Yeungin luomaan vapaaehtoistoiminnan timanttimalliin. Sitoutumista mittaavien kysymysten osalta olen pohtinut, miten haastateltujen kertoma suhteutuu esimerkiksi Jokivuoren kollektiivista suuntautuneisuutta osoittaviin osatekijöihin sekä Ilmosen sitoutumista selittävään teoriaan. Tutkimus pohjautuu ensisijaisesti teemahaastatteluilla kerättyyn aineistoon, mutta kuten edellä kirjoitan, tutkimuksesta löytyy sidoksia myös aiempaan teoriaan.

4.1 Haastattelukysymykset

Menetelmänä teemahaastattelu etenee tutkimuskysymykselle keskeisten teemojen, ei yksityiskohtaisten kysymysten avulla, kirjoittavat Hirsjärvi & Hurme (2009, 45). Heidän mukaansa keskeistä on se, millaisia tulkintoja ja merkityksiä haastateltavat antavat haastatteluteemoille. Kysymysten ja vastausten dialogi on vuorovaikutustilanne haastattelijan ja haastateltavan välillä.

Teemahaastattelu tulisi aloittaa laajoilla ja haastateltaville helppoilla kysymyksillä, joista edetään spesifimpiin kysymyksiin haastattelun edetessä, kirjoittavat Hirsjärvi & Halme (2009, 107). Laaja-alaiset kysymykset mahdollistavat sen, että haastateltava voi kertoa kokemuksistaan häntä kiinnostavasta näkökulmasta ja keskustelu tuntuu haastateltavasta mielenkiintoiselta.

Laadin haastattelukysymykset kahden teeman, sitoutumisen ja vapaaehtoisuuden, ympärille. Jouni Tuomen & Anneli Sarajärven mukaan (2009, 68–69) laadullisen tutkimuksen kokonaisuus voidaan tiivistää kysymykseen ”miten minä voin ymmärtää toista?” Edellä olevan lisäksi kirjoittajat painottavat, että mahdollisuus toisen ymmärtämiseen on kaksisuuntainen. Ymmärtääkö haastateltava haastattelijan laatimia kysymyksiä ja ymmärtääkö haastattelija haastateltavan antamat merkitykset oikein. Lisäksi kysymys on myös siitä, voiko lukija ymmärtää tutkijan tutkimusraporttia.

Törmäsin haastatteluissani tuohon ensimmäiseen kysymykseen eli voiko haastateltava ymmärtää haastattelijan laatimia kysymyksiä. Kokemus osoitti, että ensimmäinen versio haastattelukysymyksistäni oli laadittu huonosti. Kysymyksiä oli vaikea esittää ja niitä oli vaikea ymmärtää. Onneksi aineiston keruumenetelmänä oli teemahaastattelu, jolloin pystyin haastattelun kuluessa tarkentamaan kysymyksiäni ja muotoilemaan niitä seuraavia haastatteluja varten.

Teemahaastattelukysymysten tulisi olla sillä tavoin muotoiltuja, että ne virittäisivät samankaltaisia merkityssuhteita ja miellelyhtymiä kaikissa haastateltavissa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 104). Tämän toteuttaminen käytännössä oli hyvin haastateltavaa. Koska kyseessä oli ensimmäinen itse tuottamani haastattelukysymyspatteristo, kompastuin esimerkiksi sanavalinnoissa. Esimerkiksi kysymykseen, joka alkoi ”Miten onnistutte etc?”, sain vastaukseksi esimerkkejä siitä, millä konkreettisilla toimintatavoilla tavoite saavutetaan sekä vastauksia ”hyvin” tai ”huonosti”, jolloin vastaajat kuvasivat tuntemuksiaan tavoitteen saavuttamisesta.

4.2 Haastattelukysymysten operationalisointi

Teemahaastattelujen kysymysten muodostaminen oli ennako-oletuksista poiketen vaativa prosessi. Jari Eskola & Jaana Vastamäki kirjoittavat (2005, 35) että yleisin tapa on ”ottaa

teemat ilmasta” eli toimia intuition perusteella. Tällä tavoin määritellyistä kysymyksissä on kirjoittajien mielestä ainakin kaksi ongelmaa; kysymykset ovat vaillinaisia, vain tutkijan ennako-oletuksiin pohjautuvia ja analyysin teko vaikeutuu, koska teoreettisia kytkeitä ei ole.

Kysymykset voidaan muodostaa myös tutkimuskirjallisuuden avulla eli mitä aiemmissa tutkimuksissa on tutkittu ja mitä teemoja muusta alan kirjallisuudesta löytyy. Kolmas tapa kysymysten laadintaan on johtaa ne teoriasta. Tärkeintä on kuitenkin muistaa tutkimusongelma, joka sitoo kokonaisuuden yhteen ja määrittelee, millaisia kysymyksiä on kysyttävä. (emt.)

Haastateltavien motivaatiotekijöitä selvittävien kysymysten operationalisointi oli yksinkertaisempaa kuin sitoutumisen selvittäminen. Motivaatiota kartoittavien kysymysten kohdalla lähestyin aktiivitoimintaa monesta suunnasta pitäen mielessäni taustakysymyksen ”miksi teet tätä”. Aineiston analyysivaiheessa huomasin haastateltavien kertoneen motivaatiotekijöistään myös muussa haastattelun aikana käydyssä keskustelussa.

Jokivuoren (2002, 27–28) mukaan on olemassa useita työhön liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä samanaikaiseen työnantajaorganisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumiseen. Työsuhteen kestoajalla on positiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen ja jäsenyysajalla on positiivinen yhteys ammattiliittoon sitoutumiseen. Työsuhteiden pirstaloituminen heikentää käsittääkseni siten myös ammattiliittoon sitoutumista. Otin tämän näkemyksen huomioon haastattelukysymyksiä laatiessani.

Jokivuori kirjoittaa (emt. 24) Gordonin tutkijaryhmän (1980) kehittämästä empiirisen tutkimuksen mittarista, jota hän kutsuu ”modernin ammattijärjestösitoutumisen kulmakiveksi”. Tässä mittarissa huomioidaan neljä eri ulottuvuutta eli lojaalisuus, velvollisuus, toimintahalukkuus ja usko ammattiyhdistysliikkeeseen. Otin nämäkin ulottuvuudet huomioon kysymysten teemoja miettiessäni.

Kolmantena kysymysten ja toisaalta vastausten analysoinnin teoreettisena kehyksenä käytin Ilmosen 1993 kehittämää teoriaa, jossa huomioitiin Hirshmanin ay-jäsenen toimintavaihtoehdot (exit, voice and loyalty) sekä Ilmosen jäsenyyden positiivisiksi määreiksi nimeämät tunne- tai normatiivisen sitoutumisen ja jäsenen oman edun.

4.3 Aineiston kerääminen

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää henkilöiden motiiveja ja arvoja. Hirsjärvi & Hurmeen (2009, 34), mukaan haastattelu on tällaisessa tilanteessa hyvä tapa. Haastateltavat harvoin puhuvat suoranaisesti motiiveistaan tai arvoistaan, joten tiedonhankintamenetelmän vuorovaikutteisuus oli tärkeää. Pystyin esittämään tarkentavia kysymyksiä haastattelun edetessä ja välillä johdattamaan haastateltavan takaisin asian äärelle, mikäli esittämäni kysymys herätti miellelyhtymiä joistain muista asioista.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 35) pohtivat teemahaastattelun etuja ja haittoja tiedonhankintamenetelmänä. Heidän mukaansa teemahaastattelu on hyvä menetelmä esimerkiksi silloin, kun tutkitaan alueita, joista ei ole vielä aiempaa tutkimusta. Teemahaastattelu on käyttökelpoinen aineiston hankintamenetelmä heidän mukaansa myös silloin, kun haastateltava halutaan nähdä tutkimustilanteessa merkityksiä luovana subjektina, hänen kertomansa halutaan sijoittaa johonkin laajempaan kontekstiin tai tiedetään jo etukäteen, että tutkimusaiheesta saadaan monitahoisia vastauksia. Teemahaastattelun aikana on myös helppoa tarkentaa, selventää tai syventää haastateltavan antamia vastauksia. Erityisesti ensimmäisten haastattelujen aikana aineistonkeruumenetelmän joustavuus oli ensisijaisen tärkeää, koska olin muotoillut kysymykset huonosti.

Tuomi & Sarajärvi (2009, 75) kirjoittavat teoksessaan, että on makukysymys, pitäisikö kaikille haastateltaville esittää kaikki suunnitellut kysymykset, samassa järjestyksessä ja samoilla sanoilla. Tutkimukseni toteutin siten, että jokaisen haastateltavan kanssa käytiin ongelmanasettelun ja tutkimustehtävän kannalta olennaiset teemat ja kysymykset läpi, mutta satunnaisessa järjestyksessä.

Teemahaastattelun tekijältä vaaditaan taitoa ja kokemusta, toteavat Hirsjärvi & Hurme (2009, 35). Haastattelu tutkimusaineiston hankintamenetelmänä on myös suhteellisen aikaa vievää ja kallista. Haastatteluaineiston luotettavuudessaakin on omat ongelmansa, haastateltavat saattavat pyrkiä antamaan sosiaalisesti sopivia vastauksia. Tämä on huomionarvoinen seikka omassa tutkimuksessani. Ammattiliitoilla, joiden edustajaksi minutkin on katsottava, on jonkinlaisia toiveita tai odotuksia yhdistysaktiiviensa sitoutumisesta ja motivaatiosta. Haastatteleman aktiivit tietävät tämän oikein hyvin, ja

saattoivat muotoilla vastauksiaan vastaamaan paremmin sitä, mitä he arvelivat minun ammattiliiton toimitsijana haluavan kuulla.

Teemahaastattelun onnistumisen edellytys on hyvä kontakti ja vuorovaikutus haastateltavan ja haastattelijan välillä. Haastattelupaikan valinnalla on väliä, sen tulisi olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen. edellyttää hyvää kontaktia haastateltavaan ja siksi haastattelupaikan pitäisi olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen (Hirsjärvi & Hurme 2009, 74–75).

Myös Eskola & Vastamäki (2015, 30) kehottavat kiinnittämään huomiota haastattelupaikan valintaan. Paikan on oltava mahdollisimman rauhallinen eikä tarpeettomia ulkopuolisia ärsykejä saisi olla. Heidän mukaansa haastattelua ei kuitenkaan pitäisi tehdä liian muodollisessa tai virallisessa paikassa. Tein osan haastatteluista ammattiliiton keskusteluhuoneessa. Ammattiliiton keskusteluhuone on haastattelijan työpaikka, tämä saattoi vaikuttaa jollain tavalla joidenkin haastateltavien asennoitumiseen haastatteluun. Haastattelija saattoi tuntua haastateltavista asiantuntijalta, vaikka haastattelutilanteessa asetelma oli ehdottomasti päinvastainen.

Käytin haastattelupaikkana myös oman kotini keittiötä, ravintolan kabinettia, haastateltavan työpaikan kokoushuonetta, kirjaston työtilaa ja suurta monitoimitalaa omalla työpaikallani. Osa haastatteluista tehtiin lounaan lomassa, osa taas työpäivän jälkeen. Haastattelupaikan valinnalla ei ollut mielestäni vaikutusta haastateltavien avoimuuteen.

Tutkimuskirjallisuuden (esim. Hirsjärvi & Hurme 2009, 74–75) mukaan teemahaastattelu menetelmänä on usein hyvin henkilökohtainen. Haastattelua ei siis pitäisi lopettaa äkkinäisesti, kun omat tavoitteet on saavutettu. Tämän tutkimuksen haastattelut kestivät ajallisesti puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Haastattelujen pituus vaihteli erityisesti sen mukaan, kuinka hyvin tunsimme toisemme. Haastattelut muuttuivat ajoittain jutusteluksi muistakin asioista niiden kanssa, jotka tunsin hyvin jo ennen haastattelua.

Hirsjärvi & Hurme (2009, 96) korostavat haastattelijan roolin merkitystä teemahaastattelun onnistumisessa. Heidän mukaansa haastattelijan tulee tuoda jollain tavoin julki, että hän on asiasta kiinnostunut ja pitää sitä tärkeänä. Haastattelijalla ei kuitenkaan saa olla auktoriteetin asemaa. Haastattelun pitäisi olla keskustelunomaista, luottamuksellista ja vapautunutta.

Tämän toteuttaminen oli ajoittain haasteellista, erityisesti auktoriteettiaseman häivyttäminen. Normaalissa arjessa haastattelijan ja haastateltavien välinen suhde on usein neuvoja antavan asiantuntijan ja neuvoja tarvitsevan välinen yhteistyösuhde. Haastattelutilanteessa roolit olivat päinvastaiset. Sanoitin haastateltaville haastattelujen alussa heidän olevan asiantuntijoita haastattelun teemoissa. Toivon osanseen tuoda sen riittävän hyvin esille. Haastattelut olivat välillä jopa liiankin keskustelunomaisia ja vapautuneita. Luottamuksellisuus puolestaan oli tilanteissa itsestäänselvyys, koska haastattelijan ja haastateltavien välinen suhde sisältää arjessakin luottamuksellisten tietojen välitystä molempiin suuntiin. Koska luottamussuhde oli syntynyt jo kauan ennen haastattelutilannetta, uskon haastateltavien olleen tästä syystä avoimempia kuin jos haastatteliija olisi ollut täysin tuntematon.

4.4 Aineiston kuvaus

Haastattelin tutkimustani varten kahdeksaa ammattiliiton jäsenyhdistyksen hallituksen jäsentä. Nauhoitin kaikki tekemäni haastattelut ja litteroin ne, osan heti haastattelun jälkeen mutta suurimman osan vasta pitkän ajan kuluttua haastattelun tekemisestä. Puolet haastatelluista toimi yhdistystehtävän lisäksi myös työpaikallaan henkilöstön edustajana. Haastateltavat asuivat yhtä lukuun ottamatta pääkaupunkiseudulla. Tein ensimmäiset haastattelut keväällä 2017. Tuolloin haastateltavaksi valikoitui henkilöitä, joiden kanssa olin muutenkin paljon tekemisissä ja haastattelut oli mahdollista toteuttaa sekä haastateltavien että haastattelijan aikataulutetun arjen lomassa.

Aineistoa purkaessani kesällä 2017 totesin hyvin nopeasti, että haastateltavat olivat, arvomaailmaltaan hyvin homogeeninen ryhmä. Kaikki tuohon mennessä haastatteleman henkilöiden toimivat yhdistystehtävän lisäksi myös luottamushenkilöinä työpaikoillaan, ja jouduin pohtimaan, onko luottamustehtävän hoito muovannut heidän arvomaailmaansa. Loput haastattelut teinkin sellaisten henkilöiden kanssa, kenellä ei ollut työpaikan luottamustehtävää hoidettavanaan. Toinen haastateltavien valintakriteeri oli edelleen se, että heidät oli helppo tavoittaa ja pystyimme aikatauluttamaan haastattelut arjen rutiinien väliin.

Haastateltavana oli yhtä monta naista ja miestä, nuorin hallituksen jäsen oli kaksikymmentäkuusi ja iäkkäin viisikymmenentäkahdeksan. Hallitusuraa haastatelluilla oli takanaan muutamasta kuukaudesta yli viiteentoista vuoteen. Pyrin löytämään

haastateltavakseni mahdollisimman erilaisissa elämäntilanteissa ja erilaisella hallitustyöskentelykokemuksen omaavia henkilöitä, koska tarkoitukseni oli saada lisätietoa nimenomaan heidän ammattiliiton toimintaan liittyvistä kokemuksista, joita ei voisi selittää yhteisillä sukupolvikokemuksilla tai vastaavilla yhdistävillä tekijöillä. Lisäksi uskoin, että pitkä kokemus yhdistyksen aktiivitoimijana muovaa kokemusmaailmaa verrattuna yhdistysnoviisien kokemuksiin.

Haastatellut edustivat erilaisia yhdistystyyppisiä. Mukana oli alueellisia yhdistyksiä, jonka jäsenet työskentelevät samalla alalla. Yksi haastatelluista kuului yhdistykseen, jonka jäseniä yhdistää vain asuminen samalla maantieteellisellä alueella ja kaksi haastateltavaa edusti valtakunnallista yhdistystä, jäseniä yhdistävänä tekijänä on työskenteleminen samalla alalla.

Tunsin kaikki haastateltavani etukäteen, osan paremmin ja osan pintapuolisesti. Työroolini vuoksi tunsin erityisen hyvin ne haastateltavat, jotka toimivat myös luottamushenkilöinä työpaikallaan. Heidän kohdallaan haastattelujen tekeminen oli haastavampaa kuin pintapuolisemmin tuntemieni kanssa, johtuen keskustelun rönsyilystä.

Tekstin litterointivaiheessa mielessäni alkoi kehittyä erilaisia teemoja ja yhteisiä elementtejä haastateltavien välille. Tutustuessani litteroituun aineistoon, jo ensimmäisellä lukukerralla tulin tehneeksi monia tulkintoja. Tutkimuksen tekemistä koskevassa kirjallisuudessa käytetään ilmaisuja ”aineistosta nousee” ja ”aineisto puhuu”, ja näin todellakin tapahtui. Entuudestaan tuttujen informanttien haastatteluista tulkintojen tekeminen oli uskoakseni helpompaa. Käyttämämme kieli on yhteinen, koska elämme samassa ay-kulttuurissa. Tunnen myös joidenkin haastateltavieni luonteita ja toimintatapoja, sekin edesauttoi ensimmäisten tulkintojen tekemistä. Uskon myös sen auttaneen, että tutkimusaihe ja tutkimuksen toimintaympäristö olivat niin tuttuja.

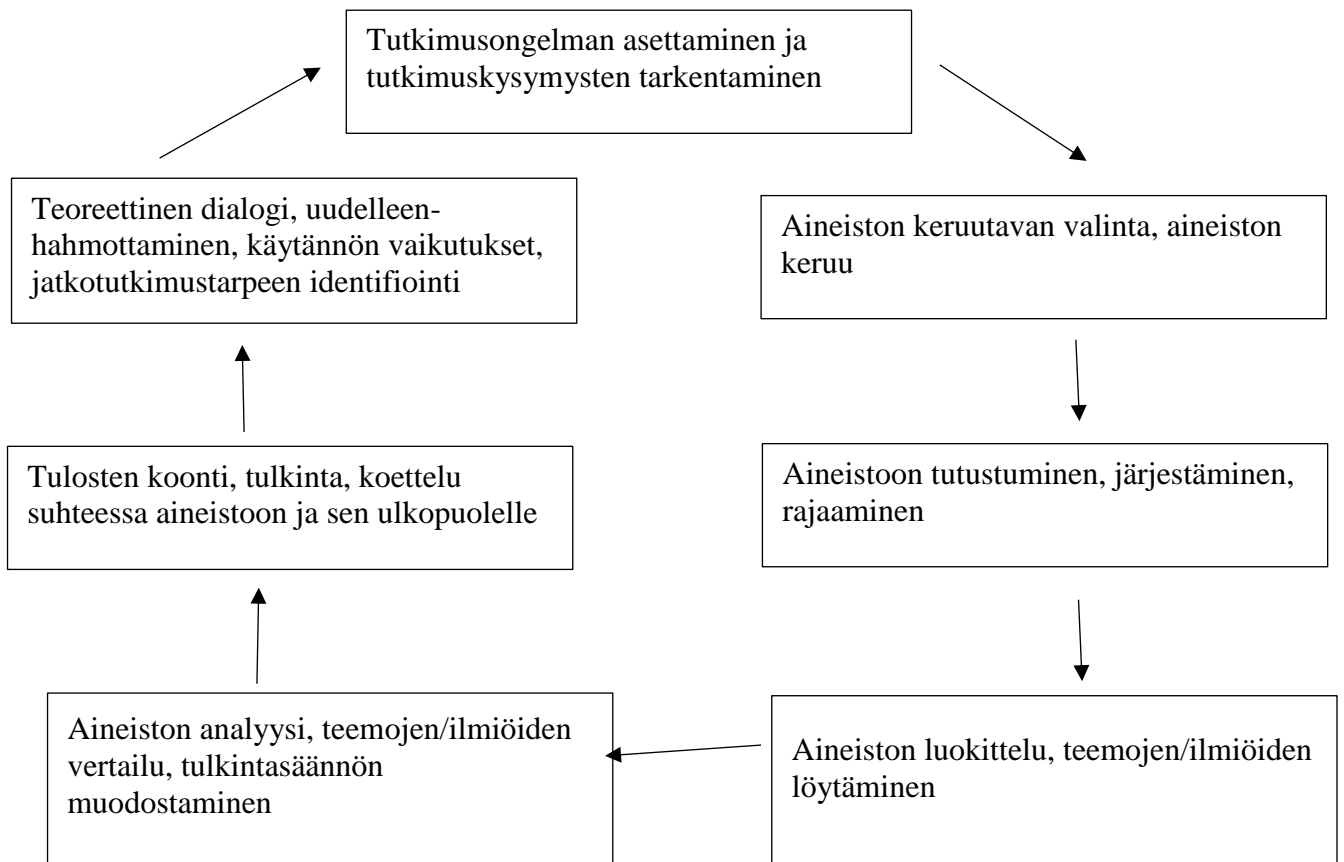
Tekemäni haastattelut ovat jälkepäin luettuna olleet osittain hyvinkin heikkotasoisia. Kysymykseni ovat olleet hyvin poukkoilevia ja olen välillä intoutunut keskustelemaan jostain ihan muustakin. Haastateltavien ja haastattelijan tuttuudessa on siis myös merkittäviä haittapuolia tutkimuksen tekemisen kannalta. Haastattelut eivät pysyneet aina asiassa, aineistoon tutustumisen jälkeen ensimmäisten tulkintojen ja johtopäätösten tekeminen oli liiankin helppoa eikä pelkkään tutkijan asemaan ja objektiiviseen tarkasteluun asettuminen ollut mitenkään helppoa.

Korostin jokaisen haastattelun alussa, että haastattelu koskee yhdistystoimintaa. Tästä huolimatta joissakin vastauksissa osa haastateltavista on saattanut puhua kuitenkin työpaikan luottamushenkilötoiminnasta. Tätä oli jälkeinpäin mahdotonta erottaa haastatteluaineistosta, ainakaan tekemättä liian pitkälle meneviä tulkintoja puheesta.

4.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin aloittaminen oli haastavaa. Litteroituani aineiston olin jo tehnyt intuitiivisia johtopäätöksiä aineistostani, mutta analyttisen tarkastelun aloittaminen oli yllättävän haastavaa. Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen (2010, 11) kehottavatkin tutkijaa aloittamaan alustavan analysoinnin jo samaan aikaan aineiston keräämisen kanssa, koska heidän mukaansa laadullisessa tutkimuksessa voi olla korkea kynnyks siirtyä aineistonkeruuvaiheesta analyysin tekemiseen. He kuvaavat analyysin vaiheita kehänä, joka on visualisoitu teoksessa seuraavasti:

KUVIO 3. Analyysin vaiheet



Lähde: Ruusuvuori ym. 2010, 12

Edellä olevassa kuvassa selkeästi toisistaan erotetut osa-alueet limittyvät käytännössä toisiinsa, ja kuvion etenemissuunnasta (merkitty nuolin) saatetaan palata edellisiin vaiheisiin. Lukiessani litteroituja haastatteluja jouduin tarkentamaan ja muuntamaan alkuperäistä tutkimuskysymystäni radikaalisti, koska aineistosta piirtyi hyvin yksipuolinen vastaus alkuperäiseen kysymykseeni. Ruusuvuori ym. (s. 13) kirjoittavat, että hankittu aineisto tarjoaa harvoin suoria vastauksia alkuperäiseen ongelmaan. Aineistostani syntyi siis erilainen ongelma, vastaus oli liian suora ja yksiselitteinen. Tutkimusaineistoon perehdyttyäni täsmensin tutkimusongelmaa ja siihen liittyviä alakysymyksiä. Löysin aivan erilaisen maailman kuin mitä alun perin olin suunnitellut tutkivani ja kuvitellut löytäväni.

Ruusuvuori ym. (s. 14) kirjoittavat teoksessaan kohtaamastani ongelmasta. Heidän mukaansa tutkija saattaa hyvinkin turhautua tutustuessaan keräämäänsä aineistoon. Usein tutkija yllättyy siitä, etteivät haastateltavat ota esimerkiksi teemoja esille siten kuin tutkija on odottanut ja olettanut. Tämä kertoo kirjoittajien mukaan siitä, että tutkijalla on ollut liian valmiit ennakkokäsitykset aineistostaan ja esille nousevista teemoista. Näin kävi siis minunkin kohdallani. Vaikka se, mitä löysin ei ollut sitä mitä etsin, yllätys oli lopulta positiivinen.

Kirjoittaessaan teemoittelusta analyysimenetelmänä Hirsjärvi & Hurme (2009, 173) toteavat, että alkuperäisten teemojen lisäksi tulee tavallisesti esille muita teemoja. Aineistosta nousikin esille teemoja, jotka olivat yhteisiä kahdelle alkuperäiselle teemalle.

Hirsjärven & Hurmeen (2009, 25) mukaan laadullisen tutkimuksen eteneminen tapahtuu yksittäisestä yleiseen, induktiivisesti. Heidän mukaansa tutkimuksen luokat muodostuvat tutkimuksen tekemisen lomassa. Aloitin analyysin tekemisen litteroimalla viisi tekemääni haastattelua. Tämän jälkeen huomasin, että olin valikoinut haastateltavakseni yhtä lukuun ottamatta vain sellaisia ammattiyhdistysaktiiveja, joilla oli myös työpaikkatason ay-tehtävä. Hankin lisää aineistoa haastatteleamalla sellaisia aktiiveja, joilla ei ollut työpaikkatehtävää. Litteroituani koko aineiston järjestelin sen kahteen eri kertaan, ensin kysymysten ja vastausten tasolla ja toisen kerran teemojen mukaisesti.

Määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteetti perustuu siihen, saavutetaanko samat tulokset samalla aineistolla tutkimusta toistettaessa. Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti arvioidaan tästä poiketen sitä, miten systemaattisesti tutkija avaa tekemänsä valinnat,

rajaukset ja kuinka analyysin tekeminen on edennyt. Uskottavuuden vuoksi tutkija esittelee aineistonsa vahvuuksien lisäksi myös mahdolliset rajoitukset. Validiteettiin puolestaan vaikuttaa se, onko kerätty aineisto ja siitä tehdyt tulkinnat systemaattisen analyysin kautta syntyneitä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää termejä läpinäkyvyys ja yleistettävyys. (Ruusuvuori ym. 2010, 27). Tämän tutkimusaineiston ilmiselvä vahvuus ja samalla rajoitus tiivistyvät siihen, että haastateltavat olivat haastattelijalle entuudestaan tuttuja.

Tuomi & Sarajärvi (2009, 136–141) puolestaan toteavat, että tärkeintä luotettavuuden kannalta on se, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. He pitävät myös tärkeänä sitä, että tutkimusraportti on sisäisesti johdonmukainen kokonaisuus.

Tuomi & Sarajärvi (2009, 87) määrittelevät aineiston riittävyyden siihen hetkeen, kun saturaatiopiste on saavutettu. Uudet informantit eivät tällöin tuota enää tutkimusongelman näkökulmasta uutta tietoa. Omassa tutkimuksessani saturaatiopiste tuli vastaan hyvin pian. Kahdeksan haastattelua, jotka edustivat kahta erilaista aktiiviprofiilia, olivat tutkimusongelman näkökulmasta jo aivan riittävä määrä.

Tuomi & Sarajärvi (2009, 92) kehottavat tutkijaa aloittamaan analyysin tekemällä päätöksen siitä, mikä aineistossa on tärkeää. Tämän vahvan päätöksen jälkeen tutkijan tulee käydä aineistonsa läpi ja erottaa siitä ne asiat, jotka sisältyvät mielenkiinnon kohteeseen. Kaikki muu jätetään pois. Tärkeäksi mielletyt asiat kerätään yhteen ja erotetaan muusta aineistosta. Tämän jälkeen edessä on aineiston järjestäminen esimerkiksi teemojen mukaisesti ja tyyppillisten merkitysten etsiminen. Lopuksi tutkija kirjoittaa yhteenvedon. Heidän mukaansa on tärkeää valita jokin tarkasti rajattu ilmiö, mutta tästä on yritettävä kertoa kaikki mahdollinen.

Aineiston teemoittelussa on Tuomen ja Sarajärven (2009, 93) mukaan kyse aineiston jakamisesta ja ryhmittämisestä erilaisten tutkimuksen kannalta oleellisten aihepiirien mukaan. Teemoittelua tehtäessä täytyy päättää, etsiikö aineistosta yhteneväisyyksiä vai eroavaisuuksia. Tavoitteenani oli omassa tutkimuksessani löytää mahdollisia yhteisiä motiiveja toiminnalle sekä tutkia, kokevatko haastateltavat ay-liikkeen samalla tavalla.

Alkuperäiseen tutkimuskysymykseeni (mikä saa ryhtymään ammattiyhdistysaktiiviksi) aineiston anti oli todella yksipuolinen. Aineistosta löytyi kuitenkin luokittelemalla motivaatioteemoihin ja ay-sitoutumiseen liittyviin teemoihin runsaasti merkityksellistä tietoa.

Molempien teemojen osalta aineisto tarjosi mahdollisuuksia myös tyypittelyyn. Kahdeksan informantin kokemusmaailmassa oli merkittäviä eroavaisuuksia mutta myös yhdistäviä tekijöitä. Seuraavissa kahdessa luvussa pyritään kuvaamaan mahdollisimman tyhjentävästi näiden informanttien motiiveja ay-toimintaan osallistumisessa sekä heidän kokemuksiaan ay-liikkeeseen kuulumisesta.

5. YHDISTYSTOIMIJOIDEN MOTIVAATIOT

Pauli Juutin (2006, 37) mukaan motivaatiolla tarkoitetaan sitä ihmisen sisäistä järjestelmää, joka virittää ja ohjaa tekemistä. Juutin mukaan motivoitunut tekeminen on päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista.

Haastatteluissa motivaatiotekijöitä kartoitettiin usean eri kysymyksen avulla. Haastateltavat kertoivat motivaatiotekijöistään myös muiden kuin motivaatioita selvittämään tarkoitettujen kysymysten vastausten kohdalla. Teemahaastatteluista nousi esille useita erilaisia motivaatiotekijöitä, mutta haastatteluissa paljastui myös kaikille yhteisiä syitä tehdä vapaaehtoistyötä ammattiyhdistyksessä.

Organisaatiokäyttäytymistä tutkineen Juutin (2006, 38-39) mukaan ihmisten motivaatio on monimutkainen ilmiö, josta ei tulla koskaan ymmärtämään kuin murto-osa. Käyttäytymisen taustalla on hänen mukaansa aina paljon jopa ristiriitaisiakin motiiveja. Hän kirjoittaa rationaalisesta motivaatioteoriasta, jonka mukaan ihminen on päämäärähakuinen. Motiivit tuottavat epätasapainotilan joka muuntuu tasapainotilaksi, kun ihminen käyttäytyy jollain tavalla saavuttaen päämääränsä.

Halusin alun perin selvittää sitä, mikä tai mitkä syyt saavat yksilön tekemään päätöksen yhdistystoimintaan mukaan lähtemisestä. Tähän kysymykseen sain kaikilta saman vastauksen; yhdistyksen puheenjohtaja on pyytänyt henkilökohtaisesti jokaisen haastatellun suostumaan hallituksen jäseneksi. Yhden haastatellun kohdalla suostutteluprosessi oli kestänyt kymmenen vuotta, toinen oli harkinnut muutaman vuoden mutta muut olivat suostuneet heti kysyttäessä. Tämä havainto tukee Kevätsalon (1982, 96) tekemää päätelmää, että yhdistysaktiivin valitsee organisaatio. Toimivat aktiivit pyrkivät löytämään uusia ihmisiä mukaan organisaation tehtäviin.

5.1 Yhteisöllisyys on tärkeintä

Kysymykseen ”mikä ay-toiminnassa on kaikkein parasta” kuusi haastateltua kahdeksasta vastasi yhdessäolon ja yhdessä tekemisen olevan yhdistystoiminnan paras anti. Kahden muunkin haastatellun vastauksista (muiden kysymysten kohdalla) nousi esille yhteisöön kuulumisen tärkeys, vaikka he eivät sitä kaikkein tärkeimpänä esille nostaneetkaan. Osalle haastatelluista yhdistys toimi samanhenkisten tai samalla alalla toimivien ihmisten

kohtauspaikkana. Toiset olivat löytäneet yhdistyksen hallituksesta ja muista aktiiveista itselleen läheisiä ystäviä, joiden kanssa pidettiin yhteyttä muutenkin kuin yhdistystoiminnan merkeissä. Yhteen hitsautuneessa ryhmässä toimiminen koettiin paitsi voimavarana, mutta välillä myös haasteena. Yhdistysten kokouksessa täytyy aina käsitellä myös ”virallisia” asioita, ja niiden eteneminen voi olla hidasta tutussa, samanhenkisessä ja usein puheliaassa seurassa.

Meillä on kiva porukka ja ihan rento. Joskus vähän turhankin rento, joskus menee liikaa aikaa siihen rentoon (yhdessäoloon). (Nainen, 45)

Seitsemän haastateltua kuuluu nk. alakohtaisiin yhdistyksiin. Alakohtaisen yhdistyksen jäsenet työskentelevät samalla toimialalla, usein kilpailevien yritysten palveluksessa. Yritykset ja niiden toimintakulttuurit ovat usein hyvin samankaltaisia. Haastatellut kertoivatkin yhdistystoiminnan toimivan myös vertaistukena.

Kai se on joku kuuluvuus johonkin porukkaan, tapaa muita, ettei olla yksin. (Mies, 48)

Tällä haastateltava kuvaa sitä, että samalla toimialalla olevien ihmisten työpaikoilla myös haasteet ovat hyvin usein samankaltaisia, joten on tärkeää voida kokea olevansa samassa veneessä muiden kanssa.

Mä tykkään paljon siitä, että yhdessä tehdään asioita ja saadaan aikaan. (Nainen, 44)

Edellä olevassa sitaatissa yhdistyy kaksi haastattelujen perusteella useimmiten esille nousutta motivaatiotekijää, yhdessä tekeminen ja vaikuttaminen.

5.2 Yhdistystoiminta vaikuttamisen välineenä ja toimintakenttänä

Kaikki haastateltavat kokivat, että osallistumalla ammattiyhdistystoimintaan aktiivisesti he voivat vaikuttaa asioihin. Vaikuttamisen kohde vaihteli haastateltavien välillä. Osa haastatelluista koki voivansa vaikuttaa aktiivisella yhdistystoiminnalla oman elämänpiirin (esimerkiksi työpaikan) olosuhteisiin, muutama halusi vaikuttaa yhdistystoiminnan ”laatuun” ja toiset taas kokivat yhdistystoiminnan olevan yhteiskunnallisen vaikuttamisen väline.

Pääsee mukaan päättämään yhteisistä asioista. (Nainen, 44)

Näkee sitten sen miten se vaikuttaminen lähtee liikkeelle. (Mies, 58)

Vaikuttaminen on tavallaan toimintaa. Ammattiyhdistysliikkeelle on ominaista hidasta muutosta ja pohdinta on olennainen osa tuota hidasta (muutos)prosessia. Pohdinta -elementti nousikin vahvasti esille haastateltavien kokemuksissa.

Voisi melkein kokoontua vähän useammin keskustelemaan edes jostain asioista. Pääsisi keskustelemaan asioista ja mahdollisista ongelmista. Kiva kuulla muiden mielipiteitä, peilata niitä omiin kantoihin ja esittää niitä. Tuoda sitä keskustelua esille. (Mies, 26)

Aiemmin jo käsiteltiin läheisyys -elementtiin luontevasti liittyvää yhteisöllisyyttä ammattiyhdistystoiminnan motivaationa. Ryhmän tärkeys tulee esille myös tekemisen kautta. Yhdessä tekeminen on tärkeintä, ei se mitä tehdään. Tähän viittasivat useampi haastateltu.

Erityisen hyvänä mä näen sen toimintatavan. Sen miten meidän johtokunta pelaa yhteen. Vaikka jokaisella meistä on se oma rooli, niin silti me aina kaikki tehdään yhdessä. Se on tosiaan yhdessä tekemistä, että se kannattaa musta tossa tosi pitkälle. (Nainen, 51)

Edellä lainattu haastateltu kuuluu hallitukseen, josta haastattelin useampaa henkilöä. Jokainen heistä toi esille korostetun voimallisesti yhdessä tekemisen ja erityisen hyvän

joukkuehengen hallituksen jäsenten keskuudessa. Toinen, saman hallituksen jäsen kuvasi sitä näin:

Meidän kokoukset ovat sellaisia, että me käydään läpi ne pakolliset asiat suht nopeasti ja sitten me ideoidaan. Ajatukset lentelevät joka suuntaan ja kokeillaan kaikkea uutta. Se on mielenkiintoista. (Mies, 48)

Kyseisen yhdistyksen hallituksessa pohdinta -elementti onkin tulkintani mukaan saanut jo erityisen merkityksen. Uuden etsiminen, pohtiminen ja kokeileminen ovat nousseet suureen rooliin. Hallituksen kokousten ilmapiiri on ilmeisen innostava, ja sellainen saa todennäköisesti jäsenet heittäytymään pohdintaan ja sitoutumaan toteuttamiseen tavanomaista vahvemmin.

5.3 Palaute toiminnasta

Yhdistysaktiivit arvostavat jäseniltä saamaansa positiivista palautetta.

Mikä ay-toiminnassa on parasta? Joku jäsentapahtuma ja porukka oikein tyytyväistä niin kyllä se on semmoinen, että silloin kokee, että on tehnyt jotain semmoista että sillä on merkitystä, jäsenet on tyytyväisiä ja siitä tulee kiva fiilis. (Mies, 48)

Kun toisten työoloihin vaikutetaan, niin siitä saa (positiivista) palautetta. (Mies, 58)

Motivaatioita koskevassa päämääräteoriassa oletetaan, että eniten motivoivia päämäärän ominaisuuksia ovat päämäärän saavuttamisen vaikeus ja toisaalta päämäärän selkeys. Tämän teorian mukaan vaikean päämäärän saavuttaminen motivoi enemmän kuin helpon, ja toisaalta selkeä päämäärä on paremmin motivoiva kuin epäselvä. Sama teoria ottaa kantaa myös palautteen merkitykseen motivaation ylläpitämisessä. Haasteellisten päämäärien saavuttamisen merkittävyys haihtuu pian, ellei ihminen saa palautetta siitä, että hän on onnistunut päämäärähakuisessa toiminnassaan. Paras palautejärjestelmä olisikin sellainen, jossa ihminen saa palautetta oman toimintansa seurauksista. (Juuti, 2006, 59.)

5.4 Yhdistystoiminta kehityspolkuna

Kaksi haastateltavaa koki hallitustoiminnan mahdollisuutena kehittyä yksilönä, mutta samalla myös mahdollisuutena kehittää yhdistyksenkin toimintaa.

Pääsisi vähän näkemään minkälaista se (yhdistystoiminta) on ja kehittämään mahdollisesti omia taitoja ja kehittää yhdistyksen toimintaa. (Mies, 26)

Saan siitä varmaan sitä pätevyyttä ja ammattitaitoa, sieltä tulee semmoista kokemusta mitä ei muualta saa. (Mies, 56)

Kaksi muuta informanttia olivat jo alun perin lähteneet yhdistystoimintaan mukaan päästäkseen kehittämään sitä jäseniä paremmin palvelevaksi. Kumpikin oli kokenut silloisen yhdistystoiminnan vanhanaikaiseksi ja mielenkiinnostomaksi. He olivat päättäneet aktivoitua kehittääkseen yhdistyksen toimintaa heille mieluisempaan suuntaan.

Yhdistyksen hallitustoiminta on työelämän näköalapaikka. Moni haastatelluista kertoi, että heitä motivoi mahdollisuus saada laaja-alaisesti tietoa ammattiyhdistysliikkeestä, yhteiskunnallisista muutoksista ja työelämän muutoksista.

Saan varmasti enemmän tietoa sellaisesta mitä välttämättä rivijäsenenä ei huomaa. (Nainen, 44)

Muutama haastateltava satoi vaikutusmahdollisuudet ja tiedonlisääntymisen tiukasti yhteen.

On kiinnostanut aina olla mukana tällaisessa yhteisössä mukana ja vaikuttaa tai ainakin tietää asioista. Yhteisten asioiden hoitaminen tai niistä tietäminen kiinnostaa kyllä. (Mies, 58)

Lisätietoa koettiin saatavan myös arkisen työelämän avuksi. Tämä toteutuu erityisesti niissä yhdistyksissä, joiden jäsenet tulivat samalla alalla toimivista yrityksistä.

Siinä pääsee hyvin kärryille meidän alan asioista yleisemmin, kun porukka on hallituksessa eri yrityksistä ja sitten on se verkko olemassa muihin yrityksiin. (Mies, 48)

5.5 Selkeimmät motivaatiotekijät taulukossa

Haastateltujen motivaatiokartat olivat yksilöllisiä. Tutkimuksessa nousi kuitenkin esille sellaisia motivaatiotekijöitä, jotka yhdistivät useita haastateltuja. Alla olevasta taulukosta nähdään yleisimmät motivaatiotekijät eriteltynä myös informanttien mukaan.

TAULUKKO 5. Yksilölliset motivaatiokartat

MOTIVAATIOTEKIJÄ	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	x	x			x	x	x	x
Vaikuttaminen jäsenten arkeen	x	x	x	x		x		x
Oman osaamisen kasvattaminen		x	x	x		x		
Yhteisöllisyys ja osallistuminen toimintaan	x	x	x	x	x	x	x	x
Tiedonsaanti	x		x	x		x		
Yhdistyksen toimintatapojen kehittäminen			x	x	x		x	
Palautteen saaminen			x		x	x		x

5.6 Ajankäyttö ja jaksaminen

Useat haastateltavat ottivat esille sen, että toiminta on koettava mielekkääksi, jotta sitä jaksaa ja viitsii tehdä. Haastateltavien mukaan tunne ”aikaansaamisesta” on tärkeä. Aiemmin tässä tutkielmassa esille tuodun motivaatioteorian mukaan toimintaan motivoivat selkeät päämäärät. Työuupumuksesta tiedetään (kts. esim. Marianna Virtanen & Kirsi Ahola, 2017), että tavoitteiden epäselvyys ja -tarkkuus kuormittavat yksilöä. Sama pätee varmasti myös yhdistystoimintaan.

Yksi haastateltava toi useampaan kertaan esille sen, että toiminnassa mukana oleminen kumpuaa velvollisuudentunteesta.

Kun on ne nakitettu ne hommat niin niistä ei pääse eroon. (Nainen, 58)

Edellä olevan sitaatin hän kuitenkin kertoi naurahtaen, joten luultavasti hän ei kokenut tilannetta kestävämmänä.

Kysyttäessä sitä, kuinka paljon aikaa haastateltavat käyttivät haastattelun aiheena olleeseen vapaaehtoistoimintaan kuukaudessa, vastaukset vaihtelivat todella paljon. Jollain ei mennyt tuntiakaan kuukaudessa, toisilla saattoi mennä pari tuntia viikossa. Toisaalta myös suhtautumisessa ajankäyttöön ja sen paljouteen/vähäisyyteen oli paljon vaihtelua. Mielestäni sitä kuvaa parhaiten tämä sitaatti:

Ei siihen kyl kauheesti, pari tuntia viikossa. (Nainen, 51)

Kuukausitasolla tuo tarkoittaa ainakin kahdeksaa tuntia eli yhtä työpäivää, mutta ilmeisesti tekemisen ollessa mielekästä, se ei tunnu työläältä tai taakalta.

Kysymys siitä, mikä haastateltavan saisi lopettamaan aktiivitoiminnan, poiki useita erilaisia vastauksia. Yleisin kuitenkin oli se, että ajanpuute voisi ajaa lopettamaan. Useampikin totesi kuitenkin tähän, että ajankäyttö on myös priorisointikysymys ja sille, mikä on tärkeää, löytää aina aikaa. Muita esille nousseita ajatuksia mahdollisesta lopettamis päätöksestä olivat esimerkiksi seuraavat:

Jos ei enää olisi luottamusta, että niinku pakon edessä.

Jos saisi jonkun tilalleen. (Nainen, 58)

Jos mua ei enää haluta tai jos esimies pyytäisi, tai ei se oikeastaan. (Mies, 26)

Työnantajan suhtautumisen aktiivitoimintaan otti esille toinenkin haastateltava. Myös hän totesi asiaa pohiessaan, ettei työnantajan kanta lopulta vaikuta aktiivisuuteen mitenkään.

Aktiivisen yhdistystoiminnan sanotaan yleensä loppuvan ajanpuutteeseen. Sen takana voi kuitenkin olla muita syitä, joista johtuen osallistuminen ei enää tunnu niin mielekkäältä ja lopettaminen houkuttaa. Yhdistyksen kannattaisikin aina pyrkiä huomioimaan aktiivit ja heidän tekemänsä työ. Huonosti suunnitellut toiminnot saattavat aiheuttaa tunteen siitä, että vapaaehtoistoimija tekee turhaa työtä. Vapaaehtoistoimija saattaa myös kyllästyä tehtäviinsä, mikäli ne eivät ole vaihtelevia. Yhdistyksen sisäiset ristiriidat voivat myös aiheuttaa sen, ettei yhdistystoiminta enää tunnu mukavalta. (Maria Halonen 2010, 57–59.)

Haastatteluissa nousi esille yhden yhdistyksen kohdalla selkeästi se, miten tärkeää yhdistyksen johdon toiminta on suhteessa siihen, miten hyvin aktiivit jaksavat ja haluavat toimia. Kaksi informanttia toi esille sen, että edellisen puheenjohtajan aikakaudella kokoukset oli koettu painostavina ja toiminta ei ollut tuolloin mielekästä.

Se että miten sitä yhdistystä johdetaan. Se johtamistapa. Mikä se kulttuuri siellä johtokunnan keskuudessa on. Sen olen huomannut, että meitä on niin laidasta laitaan. (Nainen, 51)

Samana yhdistyksen puheenjohtaja linjasi haastattelun lopussa, kun kysyin, onko jotain mitä hän haluaa erityisesti minulle kertoa, hän vastasi seuraavasti:

Yhteenvetona koko hommasta. Se että siinä potkii eteenpäin, niin on se omannäköinen porukka. Meidän porukka on vaihtunut ja nyt ollaan samanhenkisiä ja meillä on paljon huumoria mukana. (Mies, 48)

6. YHDISTYSAKTIIVIEN ARVOT JA SITOUTUMINEN

Tutkimuksessa selvitettiin myös yhdistysaktiivien sitoutumista ammattiyhdistysliikkeeseen sekä heidän ajatuksiaan ammattiliiton tärkeinä pitämistä työelämän kehittämisen tavoitteista (esimerkiksi sosiaalinen oikeudenmukaisuus, kestävä taloudellinen kasvu ja työelämän hallittu muutos). Ammattiliitto, jonka jäsenyhdistyksiin haastateltavat kuuluvat, on linjannut perustehtävikseen jäsentensä toimeentulon parantamisen kaikissa elämäntilanteissa, työ- ja vapaa-ajan hyvinvoinnin lisäämisen sekä kehitys- ja työllistymismahdollisuuksien parantamisen. Lisäksi ammattiliiton johto on määritellyt tärkeäksi tehtäväksi työelämän yhteiskuntavaikuttamisen (Ammattiliitto Pro 2017).

Tutkimuksen sitoutumista koskevia tuloksia tarkastellaan Ilmosen (1993) kehittämän ammattiyhdistysjäsenten sitoutumista koskevan teorian avulla. Ilmosen teoriassa on sidottu Albert Hirschmannin (1970) jäsenten toimintavaihtoehdot ja Ilmosen omat jäsenyyden positiiviset määreet (tunneperäinen tai normatiivinen sitoutuminen tai oma etu). Ilmonen kehitti teorian, jonka mukaan jäsenet liikkuvat erilaisten toimintavaihtoehtojen ja sitoutumisen asteiden välillä. Mikäli jäsen ei pysty toteuttamaan jäsenyyttään siten, kuin hänelle itselleen on edullisinta, hän eroaa.

Jokivuoren (2002, 27–28) mukaan pitkällä jäsenyysajalla on positiivinen yhteys liittoon sitoutumisella. Haastateltavien työsuhteet olivat pääsääntöisesti hyvin pitkiä, suurimmalla osalla jo yli 30 vuotta kestäneitä. Nuoremmilla haastatelluilla työsuhde toki oli lyhyempi. Haastateltavista kukaan ei enää muistanut, milloin oli liittoon liittynyt (tai edes mihin liittoon) mutta mielestäni se kertoo pitkästä jäsenyysajasta. Tehtävien hoitoaika vaihteli sekin, muutamasta kuukaudesta yli 15 vuoteen. Pitkät työsuhteet, pitkät jäsenyydet ja tehtävän kestot ovat yksi osatekijä, minkä perusteella valtaosaa haastatelluista voi pitää liittoon ja ammattiyhdistysliikkeeseen sitoutuneina.

6.1 Ammattiliiton jäsenyys normina

Haastateltavilta kysyttiin, miksi he ovat aikoinaan liittyneet ammattiliittoon. Liittymissyistä löytyivät kaikki Ilmosen positiiviset määreet eli tunne, normi ja oma etu. Useimmat haastateltavat kertoivat jonkin yksittäisen perusteen liittymiselleen, mutta muutama toi esille parikin liittymissyitä.

Se vaan tuntui siltä, että pitää liittyä. (Mies, 56)

Tämä haastateltava kuvasi yhdessä lauseessa sekä tunne- että normiperusteesta liittymiselleen. Kahdeksasta haastateltavasta kolme kertoi alkuperäiseksi liittymissyökseen oman edun, eli esimerkiksi tuen yhteistoimintaneuvotteluissa tai ansiosidonnaisen työttömyysturvan. Kuitenkin vain yksi haastateltu mainitsi oman edun tavoittelun ainoaksi liittymissyökseen.

Viidellä haastateltavalla liittymissyönä oli ollut joko tunne siitä, että ay-liikkeen jäsenyys on ”hyvä juttu” tai että se on normi, jota työelämässä edellytetään työntekijältä. Monet haastateltavat, iästä riippumatta, kuvasivat tavalla tai toisella ammattiliiton jäsenyyden olevan jotenkin normatiivista.

Onhan se (ammattiliiton jäsenyys) tietty näissä vuosissa semmonen tapa myös. (Nainen, 45)

Omat vanhemmat vaan niinku heti pienestä pitäen kasvattanut siihen että liity liittoon. (Mies, 26)

Ahopelto (2009, 95) sitoi väitöksessään ammattiliiton jäsenyyden Maslowin tarvehierarkiaan. Hänen mukaansa liittojäsenyys voi tyydyttää turvallisuuden tarvetta, mikä tässäkin haastattelututkimuksessa tuli esille (oma turva tai oma etu oli tärkeää monelle haastatellulle).

Ammattiliitoissa muistellaan, miten aiempina vuosina työpaikoilla on ollut vahva kollektiivinen järjestäytyminen työyhteisöstä tulleen paineen vuoksi. Haastateltavista ainoastaan yksi kertoi liittyneensä alun perin ammattiliittoon koska työpaikalla sitä edellytettiin työkavereiden taholta. Tämän pienen otoksen perusteella kollektiivinen paine

ei ole ollutkaan 1970 tai 1980 -luvuilla aivan niin kova, ainakaan toimihenkilöiden ammattiryhmässä. Haastateltu, joka muisteli liittyneensä työkavereiden vaatimuksesta, oli tuolloin ollut työntekijäasemassa teollisuudessa. Otos on kuitenkin niin pieni, ettei tämän tutkimuksen perusteella voi tehdä vakavasti otettavia päätelmiä edellä olevan osalta.

Ilmonen (1993) päätteli, että jäsenen sitoutuminen ammattiliittoon on vahvaa silloin, kun sitoutuminen perustuu kahteen tai kolmeen edellä mainittuun määreeseen, eli tunteeseen, normatiivisuuteen tai omaan etuun. Mikäli sitoutuminen perustuu vain yhteen määreeseen, esimerkiksi omaan etuun, sidos on heikko ja jäsen voi helposti erota. Haastateltavista puolet kertoivat liittyneensä ammattiliittoon kahden (Ilmosen muotoileman) positiivisen määreen vuoksi, kolme haastateltua kertoivat jostain yksittäisestä syystä ja yksi ei enää muistanut miksi oli aikoinaan liittynyt.

Hirschmannin (1970) mukaan jäsenen toimintavaihtoehdot jakautuvat kahtia, osallistumiseen tai vetäytymiseen. Liittyessään (”mukaan meno”) jäsen on osallistuva, jäsenyys voi kuitenkin muuttua ajan saatossa vetäytyväksi mutta lojaaliksi. Lojaalisuus taas voi muuttua pelkäksi tottumukseksi, jolloin poistuminen on helppo vaihtoehto. Haastateltavien jäsenyys on pysynyt osallistuvana, toki jäsenyyden aikana osalla on ollut myös vetäytyviä jäsenyysjaksoja.

Kysyttäessä tärkeintä syytä kuulua ammattiliittoon nyt, useimmat haastateltavat kertoivat vaikuttamismahdollisuuksien olevan kaikkein olennaisin syy kuulua ammattiliittoon tänä päivänä. Heille siis osallistuminen on ensisijaisesti vaikuttamista ja ”äänen” antamista sekä itselleen että muille jäsenille.

Kyllä se (ammattiliiton jäsenyys) on tärkeä asia, jotenkin kokee että pystyy jotain hyvää tekemään niille jäsenille. Se tulee tekemisen kautta, jos olisi pelkkä rivijäsen, niin ei se jäsenyys ehkä merkitsisi niin paljon. (Mies, 56)

6.2 Vaikuttamismahdollisuudet

Hirschmannin ”voice” nousikin haastateltujen kertomuksissa suureen rooliin. Haastateltavat toistivat useissa eri yhteyksissä sitä, kuinka tärkeää ja palkitsevaa vaikuttaminen ja kehittäminen heille on.

On tärkeää olla omalta osaltaan vaikuttamassa asioihin. (Nainen, 44)

Haastateltavat kuvasivat työpaikan välillä kaottistakin arkea. He pohtivat omaa rooliaan suhteessa siihen.

Minua kiinnostaa tietää mitkä on kenenkin oikeudet ja velvollisuudet ja vaikuttaa asioihin. ... Niin siinä on ehkä sitten se että kun mä uskallan avata suuni niin mä voin ehkä vähän laajemminkin, tai yrittää omalta osaltani vaikuttaa siihen että nyt ei ihan tultaisi ylikävellyiksi. (Nainen, 44)

Vaikutusmahdollisuudet ja niiden tärkeys tulivat esille monessa muussakin kysymyksessä. Eräs haastateltava kuvasi asiaa näin:

Mun mielestä ammattiliittoon kuuluminen on vähän samanlaista asioihin vaikuttamista kuin äänestämisen. Musta se niinku kuuluu asiaan. (Nainen, 45)

Tässä sitaatissa yhdistyy sekä vaikuttaminen (voice) että normatiivisuus. Ilmosen teorian mukaan jäsenen sitoutuminen on muuttunut heikoksi siinä vaiheessa, kun hän on siirtynyt ääni -kategoriaan (kts. sivu 18). Tämän haastattelututkimuksen mukaan kokemus siitä, että haluat ja pystyt antamaan äänen muille ihmisille, on tärkeä selittäjä ammattiyhdistysaktiivisuuden ja sitoutumisen taustalla. Ehkä Ilmonen on tarkoittanut aikanaan sitä, että jos ääntä ei saa kuuluville, jäsenyyden siteet heikkenevät entisestään ja päätös eroamisesta helpottuu.

6.3 Ammattiliiton tehtävät nyt ja tulevaisuudessa

Ammattiyhdistystutkimuksessa on todettu, että tärkeä seikka sekä jäsenten että aktiivien sitoutumisessa on ammattiliiton arvojen hyväksyminen ja jakaminen. Tässä haastattelututkimuksessa selvitettiin myös sitoutumista omaan liittoon.

Haastateltavat nostivat omassa pohdinnassaan esille erityisesti edunvalvonnan ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen tärkeyden. Nämä samat teemat esiintyivät yhtä lailla molempien ryhmien (yhdistysaktiivien ja luottamusmies+yhdistysaktiivien eli kaksoisroolissa toimivien) haastatteluissa.

Tärkeimpänä pidetyt asiat ovat siis samoja, joita haastateltujen ammattiliitto on nimennyt tärkeimmiksi tehtävikseen (jäsenten toimeentulon, hyvinvoinnin, työllistymis- ja kehittymismahdollisuuksien parantaminen sekä yhteiskuntavaikuttaminen työelämäkysymyksissä).

Haastateltavat näkivät sopimusyhteiskunnan olevan kulkemassa kohti ”tuhoa” ja heidän mielestä ammattiliittojen tärkein tehtävä oli pitää huolta omista jäsenistään ja työelämän kehityksestä ylipäätään.

Kysymykseen mikä on ammattiliiton tärkein tehtävä, vastaukset olivat esimerkiksi tällaisia:

Valvoa jäsenten etuja. (Nainen, 44)

Omien jäsenten etujen ajaminen. Varmistetaan ansiokehitys ja niissä tilanteissa, kun jäsen joutuu kaltoinkohdeksi, että se saa avustajan. (Mies, 56)

Vaikee sanoa mikä on tärkein. Siinä on oikeastaan kaksi tärkeintä. On se yhteiskunnallinen vaikuttaminen erittäin tärkeässä roolissa, näkyvyys ja vaikuttaminen koska siellä on taas sitten vastapuolella työnantajat ja se on vahva. Sitten on se yksittäisen jäsenen etujen turvaaminen. Siinä se on. (Mies, 48)

Vastaajat olivat lähes yksimielisiä edellä olevassa. Ammattiliitoilla on kaksi yhtä tärkeää tehtävää, jäsenten edunvalvonta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kysyttäessä mitä muita tärkeitä tehtäviä liitoilla on, vastauksissa oli enemmän hajontaa. Edunvalvonta eri muodoissaan tuli esille myös näissä vastauksissa, tärkeänä pidettiin myös luottamustoimisten kouluttamista, jäsenpalvelua, lakipalvelua ja yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttämistä.

Haastatellut olivat tämän tutkimuksen perusteella kollektiivisesti suuntautuneita. Henkilöt, jotka olivat mukana yhdistystoiminnassa, olivat vastausten perusteella yhtä ”ay-henkisiä” ja sitoutuneita ammattiliittoonsa kuin ne vastaajat, joilla oli myös työpaikan luottamustehtävä hoidettavanaan. Tutkimuksessa ei löytynyt näiden ryhmien välille eroavaisuutta millään tutkimuksen osa-alueella. Haastateltavat olivat myös tutkimuksen perusteella ottaneet ammattiyhdistysliikkeen arvot osaksi omaa arvomaailmaansa.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, mitä motivaatiotekijöitä löytyy ammattiyhdistysaktiivisuuden taustalta. Tähän kysymykseen etsin vastauksia teemahaastattelun motivaatiota kartoittaneilla kysymyksillä. Halusin tutkimuksen avulla löytää vastauksia itseäni henkilökohtaisesti kiinnostavaan aiheeseen, samalla toivoin löytäväni uusia ajatuksia ammattiyhdistysaktiivien tukemiseen heidän toiminnassaan.

Tavoitteenani oli myös selvittää miten sitoutuneita yhdistysaktiivit ovat liittotoimintaan. Tarkastelin kahta erilaista yhdistysaktiivien ryhmää. Toinen ryhmä muodostui aktiiveista, joilla oli liittotehtävä sekä työpaikalla (luottamusmies) että vapaa-ajalla (yhdistyksen hallituksen jäsenyys). Toisen ryhmän edustajilla ei ollut työpaikkatason aktiiviroolia. Halusin selvittää, löydäkö näiden kahden ryhmän edustajien väliltä eroa heidän sitoutumisessaan liittoonsa.

Alkuperäinen tutkimuskysymykseni oli ”mikä saa ihmisen lupautumaan mukaan aktiiviseen yhdistystoimintaan eli ryhtymään yhdistysaktiiviksi”. Tähän kysymykseen sainkin yksiselitteisen ja täsmälleen saman vastauksen jokaiselta haastattelemalta aktiivilta. Yhdistyksen puheenjohtaja oli pyytänyt heitä mukaan henkilökohtaisesti.

7.1 Tulosten yhteenveto

Kaikki haastattelemani aktiivit korostivat yhteisönsä merkitystä. Kuusi kahdeksasta haastatellusta piti ihmisiä ja yhteistyötä kaikkein tärkeimpänä pohtiessaan yhdistystyön mielekkyyttä. Tämä tutkimustulos on mielestäni merkittävä. Ammattiliitto ja erityisesti sen jäsentä lähellä oleva yhdistys voisi olla paikka yhteisöllisyydelle ja me-hengen kokemiselle. Ei pelkästään yhdistysaktiiveille vaan hallitusta laajemmalle jäsenkunnalle.

Yeungin motivaation timanttimallassa yhdessä tekeminen sijoittuu läheisyys – etäisyys - elementin toiseen ääripäähän. Tästä omasta aineistosta ei noussut esille mitään etäisyys-elementtiin viittaavaa motivaatiotekijää. Tutkimukseni tulos poikkeaa Yeungin tutkimuksesta myös siinä, että tämän tutkimuksen informantit pitivät kaikkein tärkeimpänä tätä läheisyys -ulottuvuutta kun taas Yeungin tutkimuksessa saaminen – antaminen ulottuvuus koettiin tärkeimmäksi.

Tutkimukseni mukaan vapaaehtoiset ovat myös sitä mieltä, että tekeminen on koettava merkitykselliseksi, silloin yhdistystyötä jaksaa ja viitsii tehdä. Heidän mielestään on tärkeää pyrkiä kohti jotain päämäärää ja ”aikaansaada jotain”, mutta päämäärän on siis oltava selkeän lisäksi mielekäs. Vapaaehtoistoiminnassa mielekkyyden merkitys onkin varman suurempi kuin koti- tai työelämässä.

Haastateltavat painottivat siis myös toiminta – pohdinta -akselia. Pohdinta on lähes elimellinen osa ammattiyhdistystoimintaa, ja sen tärkeys näyttäytyy luultavasti ainakin ulkopuolisille toiminnan muuttumisen hitautena ja jähmeytenä. Haastattelemilleni aktiiveillekin asioista keskusteleminen oli tärkeä osa yhdistysaktiivisuutta ja toiminnan mielekkyyttä.

Omaan yhdistykseen ja sen toimintaan sitoutumisen kannalta tärkeää on vapaaehtoistoimijan kokemus siitä, että hän saa jotain toiminnasta. Motivaation timanttimallin ”saamisen” rooli vahvistuu vapaaehtoistoiminnan jatkuessa. Sitoutumisessa timanttimallin saaminen ja antaminen –motiivit ovat yhä keskeisiä, mutta saamisen tärkeys kasvaa koko ajan. Antamisen elementti on sitoutumisessa keskeisempää kuin toimintaan lähettäessä. Sitoutumiseen liittyy myös kokemus läheisyydestä. Monet innostuvat lähtemään mukaan, mutta vain he, jotka kokevat toiminnan sosiaaliset suhteet antoisina ja tärkeinä, jatkavat. (Yeung 2007, 158–161.)

Haastattelemistani yhdistysaktiiveista suurin osa oli hyvin sitoutuneita ammattiliittoonsa. He olivat myös poikkeuksetta omaksuneet ammattiliiton arvot joko kokonaan tai ainakin osittain omikseen. Tämän havainnon perusteella uskallan väittää haastateltujen aktiivien olevan järjestöön tunnepohjaisesti sitoutuneita jäseniä (kts. esim. Jokivuori 2002, 18).

Hirschmanin exit, voice and loyalty -teorian mukaan yhdistyksen jäsenellä on erilaisia toimintavaihtoehtoja jäsenyydessään. Jäsen voi kulkea virran mukana hyväksyen yhdistyksen tavoitteet (loyalty). Mikäli jäsen on tyytymätön yhteisöön, hän voi joko vetäytyä pois (exit) tai pyrkiä muuttamaan sitä (voice). Haastattelemistani jäsenistä puolet oli aktivoitunut yhdistystoimintaan, koska he olivat tunteneet tyytymättömyyttä tapaan, jolla sitä harjoitettiin. Heidän kohdallaan Hirschmanin voice -toimintavaihtoehto ilmeni selkeästi. Mielestäni myös kuuden haastatellun esille tuoma halu vaikuttaa, joko yksilön tai yhteiskunnan tasolla, on tapa antaa ääni itselleen ja muille. Heillä äänen antaminen ei

kuitenkaan kummunnut tyytymättömyydestä vaan tahdosta auttaa toisia tai muuttaa maailmaan.

Ilmosen (1993) kehittämässä ammattiyhdistysjäsenten sitoutumista koskevassa teoriassa edellä kerrottuun exit, voice and loyalty -teoriaan Ilmonen satoi mukaan jäsenyyden positiiviset määreet eli tunneperäisen, normatiivisen sitoutumisen ja oman edun. Jokaisen haastatellun kertomasta löytyivät vähintään kaksi edellä mainituista kolmesta määreestä. Jäsenyyden komponentit olivat yksilöllisiä ja kukin painotti jäsenyyden tärkeyttä ja merkitystä eri tavoin, mutta yhdelläkään haastateltavalla jäsenyys ei perustunut vain yhteen määreeseen. Erityisen voimallisesti esille nousi tunneperäinen sitoutuminen.

Haastatteleman yhdistysaktiivit olivat kollektiivisesti suuntautuneita ammattiliiton jäseniä. Heidän mielestään ammattiliiton tärkein tehtävä oli edunvalvonta. Haastateltavasta riippuen painotettiin yksittäisen jäsenen edunvalvontaa tai yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden toteutumista palkansaajien edunvalvonnan keinoin. Ilmonen & Kevätsalo (1995) listasi ay-liikkeen toimintaperiaatteiksi solidaarisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon tavoittelemisen. Ammattiyhdistysaktiivit, joita haastattelin, pitivät edelleen näitä yli perinteisiä ammattiyhdistysliikkeen arvoja tärkeinä.

Aktiivisten jäsenten intressit poikkeavat merkittävästi passiivisten jäsenten intresseistä. Aktiivit ovat samaistuneet ay-liikkeeseen ja pitävät sitä välineenä yhteiskunnallisen muutoksen tekemiseen (kts. esim. Ilmonen & Kevätsalon 1995, 192). Haastatteleman aktiivit näkivät ammattiliittonsa funktion juuri tällaisena.

Mikäli ammattiliitot 2020 -luvulla haluavat pitää kiinni olemassa olevista jäsenistään tai kasvattaa jäsenmäärää, täytyy ammattiliiton edunvalvonnan olla tehokkaampaa kuin tänä päivänä. Yhtä tärkeää ammattiliittojen on viestinnällään tuoda selvästi esille se, missä kaikkialla yhteiskunnassa ammattiliitot vaikuttavat palkansaajien etujen ajajina.

7.2. Pohdintaa tutkimuksesta ja sen tekemisestä

Tutkimuksen tekeminen oli todella haastavaa. Tutkimuksen aihe vaihtui opintojen aikana kahteen kertaan. Ensimmäisen kerran uudelleenarvioin tutkimuksen aihetta pitkä opiskelutauon jälkeen. Olin suorittanut graduseminaarit työstäen aihetta, johon en tauon jälkeen enää osannut tai halunnut palata. Toisen kerran tutkimukseni päätavoite vaihtui haastattelujen purkutilanteessa. Haastateltavien vastaukset alkuperäiseen

tutkimuskysymykseeni olivat hyvin yksiselitteisiä ja yhteneväisiä, jolloin totesin tutkimuskysymykseni olleen huonosti muotoiltu tai ehkä vain itsestäänselvyyden selvittämiseen tähtäävä nollakysymys. Aineistosta nousi kuitenkin esille monia mielenkiintoisia havaintoja siitä, mitä yhdistysaktiivit pitävät ammattiliiton toiminnassa tärkeänä ja mitä he kokevat saavansa yhdistystoiminnasta itselleen.

Tutkimuksen toteuttaminen oli prosessi, joka pysähtyi useita kertoja pitkiksi ajoiksi. Tutkimuksen tekemiseen palaaminen oli yhtä haastavaa joka kerta. Tutkimuksen tekemiseen olisi pitänyt varata riittävän pitkä, yhtäjaksoinen aika joka olisi ollut rauhoitettu kaikelta muulta tekemiseltä.

Tutkimuksen tekemisessä oli muitakin haasteita kuin vain löytää sille aikaa. Erityisen haastavaksi koen näin jälkikäteen tarkasteltuna tekemisen yksinäisyyden. Uskon, että toteutus olisi ollut helpompi, jos ympärilläni olisi ollut muita samassa tilanteessa. Vietin viikon kirjoittamisretriitissä Konnevedellä. Tuon viikon aikana moni asia loksautti kohdalleen, suurelta osin opiskelijatovereiden kanssa käytyjen keskustelujen ja vertaistuen avulla. Ilman tätä kirjoittamiskurssia tutkielmani ei olisi ehkä edes valmistunut.

Haastattelujen tekeminen oli yhtä aikaa mielenkiintoista ja vaikeaa. Haastattelukysymykset olisi pitänyt muotoilla uudelleen jo parin ensimmäisen haastattelun jälkeen, mutta päätin kuitenkin käyttää alkuperäistä kysymyspatteristoa hieman sanontoja ja sanoja muunnellen. Jälkeenpäin ajateltuna minun olisi ehdottomasti pitänyt tehdä muutama testihaastattelu.

Haastattelukysymyksiä laatiessani en huomioinut riittävästi yksiselitteisyyden tai täsmällisten käsitteiden tärkeyttä. Tästä huolimatta aineisto antoi minulle riittävästi tietoa siitä, mitä haastateltavat ajattelevat yhdistystoiminnan heille antavan ja mitä he ajattelevat ammattiliittonsa toiminnasta.

Tutkimusta tehdessäni koin hankalaksi löytää relevanttia ja tuoretta tutkimuskirjallisuutta vapaaehtoistoiminnasta ammattiyhdistysliikkeessä. Suuri osa suomalaisten vapaaehtoistoiminnasta tapahtuu esimerkiksi urheiluseuratoiminnassa, mutta en löytänyt urheiluseuratoimijoitakaan koskevaa validia tutkimustietoa. Suomalaisessa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksessa on siis vielä aukkoja.

7.3. Toimenpide-ehdotukset

Edellä jo useampaan kertaan on viitattu Hirschmannin (1970) teoriaan exit, voice and loyalty. Toimintavaihtoehto ”lojaalisuus” tarkoittaa usein myös vetäytyvää, passiivijäsenyyttä. Passiiviset jäsenet ovat valmiita maksamaan siitä, että joku muu hoitaa heidän edunvalvontaansa. Liiton palkattu henkilökunta tai työpaikan luottamusmies on tuo joku muu. Tämä on hyväksyttävää ja jäsenellä pitääkin olla mahdollisuus ostaa itselleen työsuhdeturvaa maksamalla jäsenmaksua.

Mikäli modernia jäsenyyttä kuvataan kehitysprosessina, jossa jäsenyyden alussa sitoumus jäsenyyden kohteeseen on vahva mutta muuntuu ajassa ulkokohtaiseksi, tulisi ammattiliittojen ja sen alayhdistysten ottaa uusi jäsen aktiivisesti vastaan. Liittojen ja yhdistysten kannattaisi järjestää esimerkiksi uusien jäsenten tilaisuuksia, joissa kerrottaisiin toiminnasta ja tavoista osallistua ja vaikuttaa.

Liittyessään uusi jäsen on osallistuva, mielestäni jo siitä syystä, että hän on tehnyt päätökseen ”mukaan menosta”. Ajan kuluessa jäsenen jäsenyys usein muuttuu lojaaliksi mutta samalla myös passiiviksi. Ammattiliittojen pitäisikin pyrkiä aktiivisesti sitomaan uudet jäsenet yhteisöön tiukemmin. Yeungin (2002) tutkimuksen mukaan suomalaiset pitävät ammattiyhdistystoimintaa jotenkin erityisenä, ei niinkään vapaaehtoistoimintana, täytyy liittojen tuoda itsensä jäsenilleen tutuksi ja helpommin lähestyttäväksi.

Yksi tapa tähän olisi järjestää uusille jäsenille edellä kuvattu tervetuloa jäseneksi -tilaisuus. Ammattiliitto Pro on järjestänyt kuluneen vuoden aikana pari kertaa uusien jäsenten illan, jonne onkin tullut sekä uusia että jo pidempään olleita jäseniä tutustumaan liiton toimintaan. Tilaisuudet on järjestetty keskustoimistolla ja aika suuressa tilassa. Mielestäni uusien jäsenten tervetuloa jäseneksi -tilaisuudet pitäisi järjestää jäsenlähtöisemmin tai ennemminkin helpommin lähestyttäen ja kotoisammin.

Jäseneksi liittymisen jälkeen uusi jäsen kokee itsensä ”uudeksi” arvioni mukaan kahden – kolmen kuukauden ajan. Uusien jäsenten tilaisuus olisi siis järjestettävä kolmen kuukauden välein. Tilaisuuden pitäisi olla pienimuotoisempi, eikä mukana saisi olla palkattua henkilökuntaa kuin korkeintaan kaksi henkilöä. Kutsu tilaisuuteen pitäisi muotoilla hyvin henkilökohtaiseksi.

Tapaaminen pitäisi järjestää joko aluetoimistossa (Ammattiliitto Prolla on toimistoja yhdeksän kappaletta ympäri Suomea) tai jossain neutraalissa paikassa uusien jäsenten kotipaikkakunnalla. Tilaisuuden pitäisi olla kotoisan oloinen ja madaltaa jäsenten kynnystä ottaa uudelleen yhteyttä. Tilaisuudessa tulisi olla mahdollisuuksien mukaan mukana myös niiden yhdistysten edustaja, johon jäsen on liittynyt. Näin myös hänen oma yhdistyksensä saisi kasvot.

Uusia jäseniä voisi samalla houkutella mukaan aktiivitoimintaan, tarjoamalla vaikka jotain pienempää projektiluonteista tekemistä. Sitoutumisen rakentuminen on prosessi, joka alkaa vapaaehtoistoimijan tullessa mukaan. Aloitusvaiheessa sitoutumista tukee innostus, alkumotivaatio, toiveet ja omat tarpeet. Toiminnan jatkuessa sitoutumista tukee vapaaehtoiselle annettu koulutus, vapaaehtoistoiminnan sisältö ja sosiaaliset suhteet. Mikäli vapaaehtoistoimija oppii uusia asioita ja kokee olevansa merkityksellinen, hän sitoutuu. Uusien haasteiden saaminen vahvistaa sitoutumista. (Yeung 2007, 164.)

Kaikki suomalaiset ammattiliitot ovat elinkaarensa siinä vaiheessa, että niitä voidaan kutsua institutionaalistuneiksi. Tässä elinkaaren vaiheessa liittoja ei enää välttämättä voida kutsua liikkeeksi, ainakaan sillä tavalla kuin sanan ”liike” merkitykset mielissämme rakentuvat. Institutionalisoituneessa vaiheessa aktiivien määrä ei orgaanisesti kasva, vaan voi jopa vähetä. Tästä syystä ammattiliittojen on tärkeää sitouttaa uusia, innostuneita jäseniä toimintaansa ja pyrkiä sitomaan heitä nimenomaan omiin yhdistyksiinsä. Yhdistykset voidaan vielä nähdä ammattiyhdistysliikkeen osaksi, niiden byrokratia ei välttämättä ole vielä raskas ja toiminnasta voidaan tehdä jäsenten näköistä, jos yhdistyksen aktiivit niin haluavat.

Ammattiyhdistysliikkeen toivo on mielestäni nuorissa. Heillä on enemmän intoa lähteä mukaan ay-toimintaan. Tärkeää on kuitenkin antaa nuorille mahdollisuuksia rakentaa liikkeen toiminnasta omannäköistä, Nuoret keräävät uusia kokemuksia ennakkoluulottomasti, he suhtautuvat avoimesti myös ajatukseen ay-liikkeessä toimimisesta (Alho ym. 2011, 59).

Motivaatiota määrittelevässä päämääräteoriassa oletetaan, että päämäärään pyrkiminen on motivoivaa, jos päämäärä on selkeä ja toisaalta päämäärän saavuttaminen riittävän haastavaa. Päämäärän saavuttamisesta saatu palaute on myös tärkeää. Ammattiyhdistystoiminnassa yhdistyksen päämäärien asettaminen on tuntunut olevan

hankalaa. Ammattiliitto antaa yhdistyksille tavoitteita, joita liitto odottaa yhdistyksen pyrkivän saavuttamaan. Tavoitteet ovat kuitenkin usein pikemminkin liian abstrakteja kuin selkeitä tai konkreettisia.

Ammattiliiton yhdistystoimijoiden ja hallinnon tulisikin jatkossa laatia yhdistyksille annettavat tavoitteet tarkemmin määriteltyinä. Tavoitteiden saavuttaminen tulisi myös konkretisoida. Yhdistyksille tulisi antaa esimerkkejä siitä, miten tavoitteita voidaan saavuttaa. Toimintamallien lisäksi yhdistyksille tulisi antaa myös selkeä kuva siitä, millä tavalla yhdistys voi mitata annetun tavoitteen saavuttamista. Ammattiliiton tulisi laatia myös palkitsemisjärjestelmä yhdistysaktiiveille. Palkitsemisjärjestelmän laatiminen vaatisi tosin ensin tavoitteiden selkeyttämisen ja toiminnan validin tarkastelumenetelmän rakentamista. Ihannetilanne mielestäni olisi se, että ammattiliitto pystyisi kertomaan yhdistyksille mitä se haluaa niiden tekevän, miten yhdistys voi käytännössä saavuttaa annetut tavoitteet, miten tavoitteiden saavuttaminen mitataan ja miten tavoitteet saavuttaneet yhdistykset palkitaan.

Kaisli Syrjänen (2003, 33) tähdentää, että vapaaehtoistoimijoita on tuettava. Vapaaehtoistoimijoiden täytyy tuntea voivansa vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Sitoutuminen edellyttää, että toiminta tuntuu vapaaehtoisesta järkevältä ja mielekkäältä. Hänen mukaansa vapaaehtoistoiminnassa täytyy saada toteuttaa itseään ja nähdä toimintansa seuraukset. Sitoutumisen ensimmäinen askel on se, että ihmistä pyydetään tekemään (tai hänelle tarjotaan mahdollisuus tehdä) jotain, joka on hänelle sopivan haastavaa, sopivan kokoista ja sopivan sitovaa. Yhdistykselle annettavat konkreettiset tavoitteet kasvattavat käsittääkseni siis myös yksilön hyvinvointia yhdistystoimijana.

Irmeli Puntari & Satu Roos (2007, 193–196) kuvasivat kirjassaan mielenkiintoisesti mahdollista tulevaisuuden kuvaa, jossa ammattiliittojen henkilökunnan työnkuva muuttuu. Heidän mukaansa ammattiliiton työntekijät joutuvat kohtaamaan työssään paljon esimerkiksi irtisanottujen ahdistusta. Ammattijärjestössä työskentelevä tutkija oli sitä mieltä, että pelkästään sopimusten valvonta ei riitä ammattiyhdistysliikkeen toiminnaksi kovin pitkään.

Puntari & Roos (emt.) arvelivat, että ammattijärjestöjen rooli siirtyy enemmän työelämän kehittämiseen ja uusien mahdollisuuksien luomiseen. Erilaisista kriiseistä johtuen ammattijärjestöjen työntekijät ovat jo nyt joutuneet opettelemaan, minne muille avun

lähteille he voivat tarvittaessa jäseniään ohjata. Uusia jäsenten palvelumuotoja olisikin tarpeen kehittää. Heidän mukaansa ammattijärjestöjen olisi tulevaisuudessa hyvä kantaa kokonaisvaltaisempaa vastuuta jäsenistään tilanteissa, joissa työpaikan menetys on uhkana tai se on menetetty.

Työskentelen ammattiliitossa ja jaan Puntarin & Roosin näkemyksen siitä, mihin suuntaan ammattiliittojen toimintaa pitäisi kehittää ja kohdentaa. Haastateltavat eivät ottaneet esille tällaisia toimintamuotoja pohdinnoissaan. Itse asiassa haastateltavat olivat melko konservatiivisia tulevaisuuden näkymien pohdinnassa. Tärkeimmät tehtävät olivat pitkälti samoja kuin mitä ammattiliitot tekevät nykyäänkin. Ammattiliittojen olisikin syytä kartoittaa tulevaisuudentarpeitaan aktiivijäseniään laajemmalla ryhmältä. Aktiivijäsenet voivat olla ”koneistojen uhreja” siinä mielessä, että he ovat sisäistäneet ammattiliittojen toimintatavat ja näkemykset liiankin hyvin, kyseenalaistamatta ja haastamatta.

Puntari ja Roos esittävät (2007, 194), että ammattijärjestöjen tulisi tarjota entistä enemmän erilaisia henkisen tuen muotoja jäsenilleen. Ammattiliitto voisi ostaa esimerkiksi psykologipalveluja, tai jopa palkata psykologin tukemaan jäseniä työelämän rankoissa muutostilanteissa.

Mielestäni ammattiliittojen tulee jatkossa tarjota henkisen tuen muotoja entistä enemmän myös luottamustehtävää hoitaville. Ensisijaisen tärkeää olisi tarjota työpaikan luottamusmiehille tukea vaativan ja usein yksinäisen tehtävän hoitamiseksi tukea myös henkisellä puolella, esimerkiksi työnohjausta. Uskoakseni työnohjaus olisi yksi tapa tukea myös yhdistyksien hallituksia toiminnassaan.

Vapaaehtoistoiminnalla on tulevaisuus. Yksilöllistymisen vastapainona ihmiset tulevat aina tarvitsemaan myös yhteisöjä ympärilleen. Perinteisten kyläyhteisöjen hävittyä kaupungistumisen takia ja sukuyhteyden heikkeneminen välimatkojen vuoksi tuottaa ”yhteisötyhjiön”, joka voidaan täyttää esimerkiksi yhdistysyhteisöllä. Ammattiyhdistysliike, jota pidetään tällä hetkellä toisen (menneen) aikakauden luomuksena, pystyisi tuottamaan yhteisöllisyyttä esimerkiksi työpaikoilla. Ammattiyhdistysten tulisi mielestäni voimakkaasti pyrkiä tuotteistamaan työpaikkayhteisöt. Ammattiliittojen pitäisi myös panostaa enemmän yhdistystoimintaansa, auttaa yhdistyksiä konkreettisilla tavoilla niiden toiminnassa ja huomioida sekä palkita ammattiliittojen vapaaehtoistoiminta.

Vaikka Kansalaisareenan ym. (2015) tutkimuksen mukaan toimihenkilöistä 17 % oli sitä mieltä, ettei missään tapauksessa lähtisi mukaan vapaaehtoismintaan, Ammattiliitto Pron potentiaalista jäsenistöstä 83 % olisi tämän mukaan valmis tekemään vapaaehtoistyötä. Yeungin (2002, 65) sanoja lainaten ”vapaaehtoisminnan reserviä todella on – se on vain rohkaistava esiin”.

LÄHTEET

Ahopelto, Johanna (2009): Yhdistystoimintaverkostot. Ammatillinen yhdistystoiminta työelämän ja sosiaalisen elämän verkkojen kutojana. Kuopion yliopisto. Acta societatis oeconomorum.

Ahtiainen, Lasse (2015): Palkansaajien järjestäytyminen laskenut – etenkin nuorilla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2015. Vsk. 58, vol., 60–67. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Alapuro, Risto: Conclusion: How History Matters in Putting Nordic Associations into a European Perspective. Teoksessa Alapuro, Risto & Henrik Stenius (toim.): Nordic Associations in a European Perspective. Nomos, Baden-Baden 2010, 309-316.

Alho, Linnea, Juha Anttila, Anu Suoranta & Tarja Kaukovaara (2011): SAK:n jäsentutkimus: Luottamus liikkeessä. Helsinki: SAK.

Allen, N.J. & J. P. Meyer (1990): The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, vol. 63, 1–18. Jokivuoren 2002, 20 mukaan.

Allen, N.J. & J.P. Meyer (1996): Affective, continuance and normative commitment to the organization. An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior, vol. 49, 252–276. Jokivuoren 2002, 20 mukaan.

Eskola, Jari & Jaana Vastamäki: Teemahaastattelu; opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Raine & Juhani Aalto (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä 2015, 27–44.

Gordon, M.E., J.W. Philbot, R. Burt, C.A. Thompson & W.E. Spiller (1980): Commitment to the Union. Development of a Measure and an Examination of its Correlates. Journal of Applied Psychology 7, 479–499. Jokivuoren 2002, 24 mukaan. 1980

Grönlund, Henrietta: Vapaaehtoistoiminta 2025. Teoksessa Innola Eeva (toim.): Kohti kattavampaa varautumista. Vapaaehtoisjärjestöt kokonaisturvallisuuden tukena. Turvallisuuskomitea. Helsinki 2014, 57–61.

Hakkarainen, Pirkko ja Kaisli Syrjänen: Mitä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.): Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Kansalaisareena, Riihimäki 2003a, 13–16.

Hakkarainen, Pirkko ja Syrjänen Kaisli: Vapaaehtoistoiminnan merkitys vapaaehtoiselle. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.): Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Kansalaisareena, Riihimäki 2003a, 21–25.

Halonen, Maria: Vapaaehtoisura järjestössä. Teoksessa Karreinen, Lari, Maria Halonen ja Meri Tennilä (toim.): 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä sivistysliitto, Helsinki 2010, 51–61.

Harju, Ulla-Maija: Lukijalle. Teoksessa Harju, Ulla-Maija, Pasi Niemelä, Jaakko Ripatti, Teuvo Siivonen & Riitta Särkelä (toim.): Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Edita: Helsinki 2001, 7–9.

Hirschman, Albert (1970): Exit, Voice and Loyalty. Response to decline in firms, organizations and states. Massachusetts: Harvard University Press Cambridge.

Hirsjärvi, Sirkka ja Helena Hurme (2009): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hyvärinen, Matti (1985): Alussa oli liike. Tutkimus yhteiskunnallisten liikkeiden mahdollisuuksista. Tampere: Vastapaino.

Ilmonen, Kaj: Ay-liikkeen vaihtoehdot 1990-luvun Suomessa. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.): Kestävyyskoe. Kirjoituksia 90-luvun Suomesta. Vastapaino, Tampere 1993, 174–204.

Ilmonen Kaj, Pertti Jokivuori, Hanna Liikanen, Kimmo Kevätsalo & Pauli Juuti (1998): Luottamuksesta kiinni – ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky. Jyväskylän yliopisto. SoPhi.

Ilmonen, Kaj & Kimmo Kevätsalo (1995): Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki. Tutkimuksia 59.

Jokivuori, Pertti (1997): Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62.

Jokivuori, Pertti (2002): Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206.

Juuti, Pauli (2006): Organisaatiokäyttäytyminen. Otava, Helsinki. Aavaranta-sarja.

Kevätsalo, Kimmo (1982): Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen. Tutkielma ammattiyhdistystoimintaan osallistumiseen vaikuttavien keskeisten tekijöiden määrittämiseksi. Helsinki, Helsingin yliopisto. Julkaisematon sosiologian pro gradu - tutkielma.

Lehtinen, Sini-Tuulia (1997): Vapaaehtoistyö – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena. Helsinki.

Puntari, Irmeli & Satu Roos (2007): Numeroita ja ihmisiä. Yt-neuvottelut, irtisanotut ja työyhteisön tulevaisuus. Talentum. Helsinki.

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

Schofer, E & M. Fourcade-Gourinchas (2001): The structural contexts of civic engagement: Voluntary association membership in comparative perspective. *American Sociological Review* 66, 806–828. Saatavilla <http://cooley.libarts.wsu.edu/schwartzj/pdf/Structural%20contexts%20of%20civic%20engagement.pdf>. Luettu 20.10.2012.

Sivesind, Karl Henrik & Per Selle: Civil Society in Nordic Countries: Between Displacement and Vitality. Teoksessa Alapuro, Risto & Henrik Stenius (toim.): *Nordic Associations in a European Perspective*. Nomos, Baden-Baden 2010, 89–120.

Strategia vuosille 2016–2020. Ammattiliitto Pro ry (2015). Saatavilla <https://www.proliitto.fi/me-olemme-pro/organisaatio/pron-strategia-2016-2020>, luettu 30.12.2017.

Syrjänen, Kaisli: Vapaaehtoisten jaksaminen. Teoksessa Hakkarainen, Pirkko (toim.): *Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle*. Kansalaisareena, Riihimäki 2003, 33–37.

Särkelä, Riitta: Lähtökohdat ja periaatteet järjestöissä. Teoksessa Harju, Ulla-Maija; Pasi Niemelä, Jaakko Ripatti, Teuvo Siivonen & Riitta Särkelä (toim.): *Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä*. Edita, Helsinki 2001, 31–38.

Tanskanen, Antti O. ja Mirkka Danielsbacka (2015): Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä toisiinsa? *Yhteiskuntapolitiikka* 5/2015, 469–481.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki; Tammi.

Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Kansalaisareena, Helsinki Missio ja Kirkkohallitus 2015. Saatavilla http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf Luettu 4.12.2016,

Virtanen, Marianna & Kirsi Ahola (2017): Stressi ja työuupumus. Artikkelit. Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> Luettu 30.12.2017.

Yeung, Anne Birgitta (2002): Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

Yeung, Anne Birgitta: Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteerin. Teoksessa Nylund, Marianne & Anne Birgitta Yeung (toim.): *Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus*. Vastapaino, Tampere 2005, 83–103.

Yeung, Anne Birgitta: Innoittava vapaaehtoistoiminta – toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa Yeung, Anne Birgitta & Aaro Harju (toim.): *Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre*. Sivistysliitto kansalaisfoorumi, Vantaa 2007, 152–165.

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

Taustatiedot

Tehtävä

Tehtävän kesto

Onko sinulla ollut aiemmin ay-tehtäviä

Muiden yhdistysten toiminta

Työsuhteen kesto

Ammattiyhdistystoiminta yleisesti – merkitys ja tulevaisuus (sitoutuminen)

Miksi ja milloin liityit liittoon?

Mikä on tärkein syy kuulua liittoon nyt?

Mikä on mielestäsi ammattiliiton tärkein tehtävä?

Mitä muita tärkeitä tehtäviä ammattiliitoilla on?

Mikä on ammattiliiton tärkein tehtävä tulevaisuudessa?

Mikä on mielestäsi yhdistyksesi tärkein tehtävä?

Mitä muita tärkeitä tehtäviä sillä on?

Millä keinoilla onnistutte siinä?

Oletko suositellut liiton jäsenyyttä jollekulle toiselle? Jos kyllä, miksi?

Mitä ammattiliittoon kuulumisen sinulle merkitsee?

Kerro miten sinusta tuli aktiivinen yhdistystoimija? - motiivit

Tarkentavat kysymykset, ellei tule ilmi edellisen kysymyksen vastauksessa

Miten olet mennyt mukaan?

Kuinka kauan olet ollut mukana?

Mitä ammattiyhdistysliikkeen yhdistyksessä toimiminen sinulle merkitsee?

Mitkä tekijät vaikuttavat aktiivisuuteesi yhdistystoiminnassa?

Vapaaehtoisuus ja sitoutuminen

Mikä yhdistyksen toiminnassa lisää kiinnostusta ja mikä vähentää?

Onko sinulla muita syitä toimia aktiivina?

Mitä ay-toiminta sinulle merkitsee?

Mikä ay-toiminnassa on parasta?

Mikä ay-toiminnassa on vaikeinta?

Miten paljon käytät aikaa viikossa ay-toimintaan (yhdistystoimintaan)

Mikä saisi sinut lopettamaan

Kerro esimerkki tilanteesta, mikä on tuntunut erityisen palkitsevalta?

Osaatko sanoa tekijöitä, jotka saivat sinut olemaan vielä aktiivisemmin toiminnassa mukana

Liittykö vapaaehtoistyöhön jotain hyötyjä, joista et olisi valmis luopumaan