

”Kutsumalla varmaankin.”

– ja muita ehdotuksia Kemianliiton nuorisotoiminnan  
kehittämiseksi

Ida Hellman  
Opinnäytetyö  
Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö (210 op)  
11/2009

# Sisällys

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO JA LÄHTÖKOHDAT .....	5
2 KEMIANLIITON TOIMINTA.....	7
2.1 Liiton nuorisotoiminta.....	9
2.2.1 Opiskelijajäsenet .....	10
3 TYÖN TAVOITTEET .....	14
4 KESKEISET KÄSITTEET .....	14
4.1 Yhteisö, yhteisöllisyys ja osallisuus.....	14
4.2 Innostaminen .....	15
4.3 Ay-toiminta .....	16
4.4 Nuori jäsen .....	17
5 PROSESSIN KUVAUS .....	18
5.1 Käytetyt menetelmät .....	19
5.1.1 Havainnointi.....	19
5.1.2 Kysely .....	21
5.1.3 Vertauskuvaverstas .....	21
5.2 Havainnointia Nuorisovastaavapäivillä 14.–15.2.2009 .....	22
5.3 Kevään jälkeen .....	22
5.4 Kysely nuorisovastaaville .....	23
5.4.1 Kyselyn tulokset.....	24
5.5 Nuorisajaoston kokous 9.–10.9.2009.....	28
5.6 Pieni suuri seikkailu 19.–20.9.2009 .....	29
5.7 Nuorten TES-päivät Tampereella 21.–22.11.2009 .....	34
6 TOIMINTAMALLIN ARVIOINTI.....	35
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	36
7.1 Ay-liikkeen suhde politiikkaan .....	39
7.2 Sukupolvien taisto.....	45
7.3 Nuoret ja vapaaehtoistoiminta.....	47
7.4 Kehittämisehdotukset.....	50
8 LOPUKSI.....	53
LÄHTEET.....	55
LIITTEET .....	58

**HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
**Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma**

**OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ**

<b>Työn tekijä(t)</b>  Ida Hellman	
<b>Työn nimi</b>  ”Kutsumalla varmaankin.” – ja muita ehdotuksia Kemianliiton nuorisotoiminnan kehittämiseksi.	
<b>Työn ohjaaja(t)</b>  Annikki Ahlqvist	<b>Sivumäärä</b>  69
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Työn lähtökohtana on tutkia ja kehittää Kemianliiton nuorisotoimintaa jäsenlähtöisesti. Tarkoituksena oli siis kartoittaa nuorten jäsenten toiveita, ideoita ja asenteita liiton nuorisotoimintaan, ja tehdä niiden pohjalta kehittämissuhteita.</p> <p>Toiminnallisena opinnäytetyönä työ koostuu produktista ja raportista. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kehittämissuhteita Kemianliiton nuorisotoimintaan. Opinnäytetyöraportti puolestaan kuvaa prosessia, jonka myötä kehittämissuhteet syntyivät. Pohdinnassa on myös yleisemmällä tasolla nuorten passivoituminen ay-liikkeessä ja mahdolliset syyt ilmiön taustalla, kuten nuorten epävarma asema työmarkkinoilla.</p> <p>Tutkimusmenetelminä toimi ammattiosastojen nuorisovastaaville lähetetty kysely, havainnointi liiton tilaisuuksissa ja kurssipalaute liiton nuorten kurssilta, jonka ohjelman suunnittelu oli osa opinnäytetyön prosessia. Kurssi järjestettiin syyskuussa 2009, ja oli suunnattu Kemianliiton nuorille jäsenille. Toiminnallisena tiedonkeruumenetelmänä toimi Vertauskuvaverstas, joka on osa Strada menetelmäpankkia. Vertauskuvaverstas toteutettiin kahdessa nuorten tilaisuudessa.</p> <p>Tärkeimpiä johtopäätöksiä toiminnan kehittämiseksi oli mm. uusien tiedotuskanavien käyttöönotto. Kasvokkain tapahtuva markkinointi on tehokkainta ihmisten innostamiseksi ja mukaan aktivoimiseksi. Liiton olisi tuettava nykyistä vahvemmin vapaaehtoisesti toimivien aktiivien työtä ja alueellista toimintaa.</p> <p>Opinnäytetyön toteutus tapahtui vuoden 2009 aikana ja työn tilaajana toimi Kemianliitto.</p>	
<b>Asiasanat</b> Ay-toiminta, liiton nuorisotoiminta, innostaminen, yhteisö, yhteisöllisyys, osallisuus, toiminnallinen opinnäytetyö	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Civic Activities and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author(s)</b>  Ida Hellman	
<b>Title</b>  "Probably by asking." – And other ideas to develop youth work in The Chemical Workers' Union.	
<b>Tutor(s)</b>  Annikki Ahlqvist	<b>Number of pages</b>  69
<b>Abstract</b>  <p>The nature of my thesis is functional, so it includes product and a report. Thesis is made for The Chemical Workers' Union, which is a trade union. As the product I produced development ideas for their action for young members. The development ideas are mainly based on members' wishes and ideas for the action. The thesis report describes the execution of the product.</p> <p>My research is based on an enquiry, course feedback and participating observation. I also used one action based method, which has been developed for organizations' strategy work. With help of these methodologies, earlier researches and literature, I made suggestions to develop youth work in The Chemical Workers' Union.</p> <p>I also reflect on about young people in today's labour market and their attitudes towards trade unions. I incubate why young people aren't active in trade unions and which might be the reasons behind it. I also converse on the political features in trade unions and young peoples' attitude towards it.</p> <p>Some of my main conclusions are that new ways to inform members about actions and courses should be utilized. Face-to-face marketing is the most effective way to get people excited and to participate. The Union should support volunteer workers more effectively and make a substantially larger effort to promote local action.</p> <p>The process of my functional thesis was executed during the year 2009.</p>	
<b>Keywords</b> Trade union action, young member, community, inspiring, functional thesis	

# 1 JOHDANTO JA LÄHTÖKOHDAT

Nuoret ovat työmarkkinoilla usein heikommassa asemassa muihin nähden. Heidän tietonsa omista oikeuksistaan ovat usein puutteelliset, eikä pieni sorto edes haittaa. Usein ollaan vain tyytyväisiä siihen, että jotain töitä on tarjolla. Viimeaikaiset irtisanomiset ja saneeraukset ovat koskettaneet myös nuoria työntekijöitä, etenkin teollisuudessa. Pätkätyöt ja muut ”poikkeavat” työolot ovat lisääntyneet niin, että niitä tuskin voi enää poikkeaviksi kutsua.

SAK:n järjestötutkimuksen mukaan määräaikaiset työsopimukset ovat etenkin nuorten ja naisten ongelma. Nuorista, alle 30-vuotiaista naisista työskentelee määräaikaisissa töissä 39 prosenttia. Nuorten miesten vastaava osuus on 24 prosenttia. Vähiten määräaikaisia sopimuksia on yli 45-vuotiailla miehillä, joista ne koskettavat 11:tä prosenttia. Yli 45-vuotiailla naisilla vastaava luku on noin 18 prosenttia. Osa-aikaisissa työsuhteissa naisia on reilusti enemmän joka ikäryhmässä. Osa-aikaista työtä tekeviä miehiä on kaikissa ikäryhmissä alle 2 prosenttia, kun taas naisista osa-aikatöitä tekevien määrä vaihtelee 11:n ja 18 prosentin välillä. Nuorilla naisilla se on yleisintä. Kokopäiväisenä työskentelevien miesten viikkotyöaika on myös selvästi useammin yli 40 tuntia kuin naisilla. (SAK:n järjestötutkimus 2006, 5.) Jos vertaa sekä osa-aikaisuuden että määräaikaisuuden yleisyyttä miesten ja naisten välillä, ovat molemmat naisilla yleisempiä, kuin miehillä (Findikaattori 2009).

Epävarmuus vaikuttaa nuorten työhyvinvointiin ja jaksamiseen voimakkaasti. Työssä jaksaminen ei enää ole vain ikääntyneiden ongelma, vaikka niin usein kuvitellaankin. Epäsäännöllinen työnteko on yhteydessä suureen työkyvyttömyyden määrään. (Repo 2009, A5.) Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat vähemmän kiinnostuneita ay-toiminnasta, eikä liittoon välttämättä edes liitytä lyhyissä työsuhteissa (Mamia 2001, 34).

Nuorten työttömyys syvenee, ja työttömyysjaksojen kesto venyy yhä useammin. Alle 25-vuotiaiden työttömien määrä lisääntyi syyskuussa 2009 67 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Työttömien määrän ennustetaan nousevan vuoden 2010 alussa

1990-luvun laman tasolle. (Kervinen 2009, B9.) Ammattiliittojen jäsenmäärät olivat viime laman aikaan korkeimmillaan mutta ovat sittemmin laskeneet lamaa edeltävälle tasolle (Tolonen 2006, 54). Nuorten kiinnostuksesta ay-toimintaan on oltu huolissaan jo vuosia. Ammattiliitoilla olisi nyt siis hyvä hetki vahvistaa jälleen asemaansa, etenkin nuorten keskuudessa.

Kiinnostus tehdä opinnäytetyö liittyen Kemianliiton nuorisotoimintaan sai alkunsa marraskuussa 2008. Tein ensimmäisen työoppimiseni Kemianliitossa keväällä 2007, joten liitto ja sen toiminta olivat entuudestaan tuttuja. Liiton nuorisotoiminnasta oli tuolloin paljon puhetta, ja nuorten osallistumattomuus oli selvä haaste, niin Kemianliitossa kuin yleisestikin ammattiyhdistystoiminnassa. Nuorten kurseja vaivaa osallistujapula, ja nuoret aktiivit kokevat kantavansa suurta taakkaa, kun ei ole tarpeeksi hartioita sitä kannattelemassa.

Kevään 2007 työoppimisessa kiersin ammatillisissa oppilaitoksissa kertomassa työmarkkinoihin, ammattiyhdistysliikkeeseen ja Kemianliittoon liittyvistä asioista kemianaloja opiskeleville nuorille. Kouluja kiertäessä sain hyvän käsityksen nuorten tiedoista, tai lähinnä tiedon puutteista. Halusin opinnäytetyölläni jatkaa mielekkääksi ja tärkeäksi kokemani aiheen parissa. Nuorten aseman vahvistaminen työmarkkinoilla ja ay-liikkeessä on itseäni kiinnostava aihepiiri.

Kemianliitto yhdistyy vuoden vaihteessa 2009–2010 Viestintäalan ammattiliiton kanssa yhteiseksi TEAM-liitoksi, eli Teollisuusalojen ammattiliitto ry:ksi. Yhdistyminen on seurausta usean vuoden ajan suunnitteilla olleen suuren teollisuusliiton kaatumisesta, kun Metallityöväen Liitto päätti kesäkuussa olla liittymättä siihen. Sähköliitto oli jo aiemmin päättänyt vetäytyä hankkeesta. Kemianliitto ja Viestintäalan ammattiliitto päättivät kuitenkin fuusioitua aloilla koko ajan vähenevien työntekijöiden takia. Fuusioitumisella pyritään parantamaan resursseja ja asemaa sekä kehittämään organisaatiota. (Kemianliitto 2009a; Kemianliitto 2009b.) Toimintaa on hyvä tarkastella fuusioitumisen kynnyksellä, kun mietitään tulevia järjestelyjä. Nuorisotoiminta ja sen uudistaminen jäävät kuitenkin helposti suurempien muutosten jalkoihin, ja toivon työlläni olevan vaikutusta siihen, että näin ei kävisi.

Opinnäytetyöni käsittelee Kemianliiton nuorisotoimintaa ja sen kehittämiskohtia. Keräsin tietoa Kemianliiton nuorilta jäseniltä tutkimuksellisia ja toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Lähestyn nuorten asemaa ay-liikkeessä myös yleisemmällä tasolla ja pohdin sen ongelmakohtia. Keskityn kuitenkin pääasiassa SAK:laiseen ammattiyhdistysliikkeeseen, koska sen tarkastelu on työssäni luontevaa Kemianliiton SAK-jäsenyyden myötä.

Tätä opinnäytetyötä varten keräsin tietoa kyselyn ja Vertauskuvaverstas-menetelmien avulla. Pehdyin myös aiheitani läheisesti käsitteleviin opinnäytetöihin sekä kirjallisuuteen. Lisäksi luin Kemianliiton nuorisosaostan kokouspöytäkirjat parilta viime vuodelta sekä koulutiedottajien raportit neljältä viime vuodelta. Sain myös Kemianliiton jäsenrekisteristä ja talousarviosta tarvittavia tietoja sekä muuta liiton materiaalia. Ohjasin Pieni suuri seikkailu -kurssilla ohjelmaa, ja osallistuin muihinkin liiton nuorten tapahtumiin vuoden 2009 aikana. Käytin osallistuvaa havainnointia yhtenä tutkimuskeinonani. Hyödynsin myös omia aiempia kokemuksiani Kemianliitossa toimimisesta sekä koulutiedottamisesta. Tuloksena on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena syntyi kehittämis ehdotuksia Kemianliiton nuorisotoimintaan.

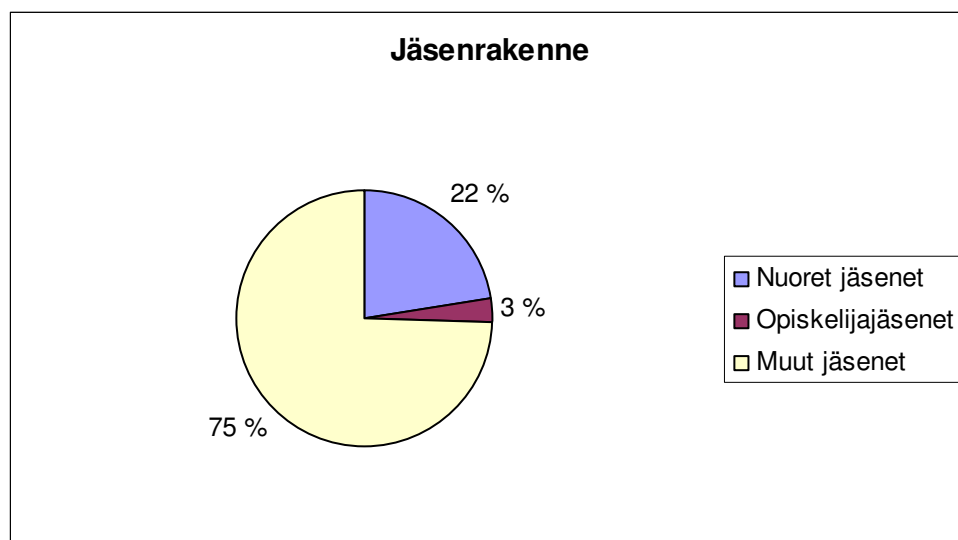
## **2 KEMIANLIITON TOIMINTA**

Kemianliitto on Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön, eli SAK:n alainen keskisuuri ammattiliitto. Kemianliitolla on 10 sopimusalaa, joille solmitaan kaikkiaan 13 työehtosopimusta. Kemianliiton perustehtävä on jäsenten työ- ja palkkaehtojen parantaminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Jäsenistö koostuu sopimusaloilla työskentelevistä, sekä aloja opiskelevista henkilöistä. Sopimusaloihin kuuluvat:

- Autorengasala
- Kemian perusteollisuus
- Tekstiili- ja vaateteollisuus
- Kumiteollisuus
- Kenkä- ja nahkateollisuus
- Lasikeraaminen teollisuus

- Lasitus-, rakennuslasitus ja lasinjalostusala
- Tekstiilihuoltoala
- Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus
- Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus

Jäsenien ammattinimikkeet ja työympäristöt ovat siis hyvin vaihtelevia. Jäseniä on yhteensä hieman alle 45 000. Jäsenet kuuluvat paikallisiin ammattiosastoihin, joita on 259 eri puolilla maata. Liitto järjestää jäsenilleen koulutusta ja tapahtumia, sekä tarjoaa neuvontaa, tukea, oikeusapua sekä jäsenetuuksia. Jäsenistä 51 prosenttia on naisia ja 49 prosenttia miehiä. (Kemianliitto 2009c.) Tällä hetkellä nuorten jäsenten osuus liitossa on 25 prosenttia kaikista jäsenistä (Kuvio 1). Nuorista jäsenistä opiskelijajäsenten osuus on 12 prosenttia. Nuorella jäsenellä tarkoitetaan kaikkia alle 35-vuotiaita Kemianliiton jäseniä ja opiskelijajäseniä.



*Kuvio 1 Jäsenrakenne*

Nuorten jäsenten määrä on hieman vähentynyt, sillä tällä hetkellä (20.11.2009) nuoria jäseniä on 11 324, kun nuorten jäsenmäärä on viime vuosina ollut hieman yli 12 000:n luokkaa. Opiskelijajäsenten määrä on kuitenkin lähtenyt taas kasvamaan, vaikka niidenkin määrä on kaiken kaikkiaan alhaisemmalla tasolla kuin mitä se on aikaisempina vuosina suurin piirtein ollut.

Kaunismaa ja Lind (2006) kuitenkin toteavat nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaamisesta käsittelevän tutkimuksensa yhteydessä, että nuorten arvostus



ammattiliittoja kohtaan on yhä korkealla, eivätkä jäsenyysluvut osoita ay-liikkeen hylkäämistä. Nuoret liittyvät liittoon työpaikan saatuaan, hetken ollessa sopiva tai jonkun kutsuessa mukaan. Ammattijärjestöillä ei kuitenkaan juuri ole näkyvyyttä ja sijaa nuorten elämänpiirissä. Osittain ongelma on tiedotuksessa, mutta osittain myös siinä, ettei ammattijärjestöillä ole jalansijaa niissä sosiaalisissa verkostoissa, joissa nuori pyörii ja yhteiskunnallisesti vaikuttaa. (Kaunismaa & Lind 2006, 6–10.) Kaunismaan ja Lindin tutkimuksen perusteella ei kannata siis vaipua epätoivoon nuorten jäsenmäärän laskun johdosta, vaan panostaa entistä vahvemmin keinoin nuorten aktivoimiseen.

## **2.1 Liiton nuorisotoiminta**

Kemianliitolla on nuoria, alle 35-vuotiaita jäseniä hieman yli 11 000. Liitto järjestää nuorille erilaisia kursseja ja tapaamisia, joiden avulla pyritään tuomaan nuorten elämäntilanteen kannalta tärkeitä asioita yhdessä pohdittaviksi. (Kemianliitto 2009.)

Liiton nuorisosaasto tukee ja suunnittelee nuorten toimintaa niin liiton kuin ammattiosastojen tasolla. Nuorisosaastossa toimii yhdeksän varsinaista jäsentä ja kaksi varajäsentä sekä liiton järjestösihteeri. Nuorisosaasto toimii myös hallituksen apuna. Osassa ammattiosastoista on omat nimetyt nuorisovastaavat, jotka järjestävät omaa ohjelmaa nuorille jäsenilleen heidän kiinnostustensa ja tarpeidensa mukaan. (Kemianliitto 2009.) Nuorisovastaavia on tällä hetkellä vain 98, kun ammattiosastoja on 258.

Vuosittain nuorille jäsenille on perinteisesti järjestetty kaksi koulutusta/kurssia, Nuorten TES-päivät sekä nuorisovastaavakoulutus. Nuoret ovat tietysti olleet myös aina tervetulleita liiton kaikille jäsenille suunnattuihin tapahtumiin ja kursseihin, kuten kesä- ja talvipäiville. Näissä ei kuitenkaan ole varsinaisesti aina huomioitu nuorempia osallistujia, vaan ohjelma on ollut vanhemmalle väelle suunnattua eikä siksi ehkä houkuta nuoria jäseniä mukaan.

Järjestösihteeri vierailee pyydettäessä ammattiosastojen järjestämissä nuorille suunnatuissa illanvietoissa ja muissa tapaamisissa. Järjestösihteeri tulee kertomaan työelämäään liittyvistä asioista ja liiton toiminnasta. Osallistujille on tänä vuonna jaettu

liiton nuorten huppareita, jotka ovat olleet todellinen hittituote. Paidat ovat nuorisajaoston suunnittelemat, ja ne ovat keränneet paljon kiitosta jäsenistöltä.

Nuorisotoiminnan osuus Kemianliiton vuoden 2009 talousarviossa oli 0,87 prosenttia kaikista menoista ja 0,94 prosenttia jäsenmaksutuloista. Tulevassa TEAM-liitossa nuorisotoiminnan osuus budjetista tulee olemaan kutakuinkin sama, eli noin yhden prosentin luokkaa tuloista ja menoista. Liitossa olisikin ehkä syytä miettiä, onko panostus riittävä, mikäli halutaan muutosta nuorten jäsenten vähenevään määrään ja jäsenten passiivisuuteen.. SAK:n nuorisopoliittisen ohjelman mukaan liittojen olisi syytä vahvistaa nuorisotoiminnan asemaa ja turvattava sen resurssit. Paikallistason toimintaa olisi myös tuettava paremmin. (SAK:n nuorisopoliittinen ohjelma 2003, 17.)

Ammattiosastojen tulisi ottaa vahvempi rooli nuorisotoiminnan järjestämisessä. Keskusteluissa nuorten kemianliittolaisten kanssa kävi ilmi, että monissa ammattiosastoissa rahaa nuorisotoimintaan ei haluta antaa tai sitä ei saada paljoa. Toisaalta rahalla ei suoraan saada uusia ideoita eikä aktiivisemmin osallistuvia jäseniä. Vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on innostettava muilla keinoin, mutta ammattiosastojen olisi kuitenkin rahallisesti mahdollistettava nuorille suunnattu toiminta.

### **2.2.1 Opiskelijajäsenet**

Kemianliitto tekee koulutiedotusta kemianalan ammattioppilaitoksissa vuosittain. Pyrkimyksenä on vuosittain kiertää jokaisessa alan koulussa, ja yleensä noin 80 prosenttia saadaan hoidettua. Työ on ollut alun perin toimitsijoiden harteilla, mutta vuodesta 2001 Kemianliitto on tehnyt yhteistyötä Humanistisen ammattikorkeakoulun kanssa palkkaamalla opiskelijoita vastaamaan koulutiedotuksesta työoppimisena. Yhteistyö on ollut molemmille osapuolille hyödyllistä, sillä Kemianliiton vakituisilla työntekijöillä ei ole tarpeeksi aikaa kiertää kouluissa kertomassa työmarkkinoista, liiton toiminnasta ja hankkimassa jäseniä. Opiskelijat taas ovat saaneet työoppimispaikan, joka on opettavainen, mukava, itsenäiseen työskentelyyn valmentava ja jossa puitteet ovat kohdallaan. Kaiken lisäksi opiskelijoille on maksettu palkkaa työstään, joka on

harvinaista alan harjoitteluissa. Nuoret esittelijät saavat myös ehkä paremman kontaktin oppilaisiin, koska ovat lähellä heidän ikäänsä ja puhuvat ns. samaa kieltä.

Vastasin Kemianliiton koulutiedottamisesta keväällä 2007 yhdessä toisen opiskelijan kanssa. Työoppimisemme aikana kävimme yhteensä lähes neljässäkymmenessä eri oppilaitoksessa, eli tiedotimme lähestulkoon kahdessa kolmasosassa alan kouluista. Opiskelijoiden panos on oikeasti siis merkittävä. Nyt nuorisovastaavia ja muita aktiiveja on myös kannustettu tiedottamaan kouluissa. Lisäksi syksyille 2009 järjestettiin kolme ylimääräistä opiskelijaa HUMAKista, keväisen kahden opiskelijan lisäksi, hankkimaan opiskelijajäseniä liitolle.

Lisähouduttimena jäsenyydelle on syksystä 2009 alkaen Sakki ry:n opiskelijakortti kaikille Kemianliittoon liittyville opiskelijajäsenille. Etu on hyödyllinen lisä, ja maksaisi muuten opiskelijalle 12 € vuodessa tai 24 € kolmelta vuodelta (Sakki ry 2009). Opiskelijakortilla saa mm. opiskelija-alennukset Matkahuollon ja VR:n matkoista. Osa liitoista on tarjonnut Sakki ry:n jäsenyyttä jo aiemmin, joten kehitys on varsin suotuisaa.

Opiskelijajäsenten rekrytoinnin pitämistä palkatun henkilökunnan tehtävänä tukee Hakolammen ja Sattan (2008) opinnäytetyö ay-liikkeen jäsenhankinnasta. Heidän tekemänsä tutkimuksen mukaan osa ay-aktiiveista kokee liiton ja aluetason luovan kohtuuttomia paineita vapaaehtoisille toimijoille jäsenhankinnan suhteen. Jäsenhankinnan tulisi olla muutenkin liiton järjestötoiminnan keskiössä, ja siihen tulisi panostaa toden teolla ja sen kehittämisen tarve tunnustettava. (Hakolampi & Satta 2008, 32 ja 47.)

Kemianliitolla on opiskelijajäseniä tällä hetkellä (20.11.2009) 1 357, kun se alle kuukausi sitten (30.10.2009) oli 1 211. Syksyn tehostettu koulutiedotus on siis kantanut hedelmää. Opiskelijajäsenten määrä on pyörinyt yleensä 1 500:n paikkeilla jo useamman vuoden ajan, joten laskua on tapahtunut pitkän aikavälin tarkastelulla. Opiskelijajäsenistä varsinaisiksi jäseniksi on siirtynyt 55 aikavälillä 1.1.2008–30.9.2009. Luku siis on aika pieni, ottaen huomioon opiskelijajäsenten kokonaismäärän. Mikseivät opiskelijajäsenet sitten siirry kaikki varsinaisiksi jäseniksi? Selittääkö ilmiötä enemmän alan vaihto, jatko-opiskelut, työttömyys tai määräaikaisuus, kuin liittoon kuulumisen kokeminen tarpeettomaksi?

SAK:n vuoden 2005 järjestötutkimuksen mukaan alle 30-vuotiaista jäsenistä 12 prosenttia on ennen varsinaista jäsenyyttään kuulunut liiton opiskelijajäseneksi. Prosentti on kasvanut vanhempiin ikäluokkiin verratessa, mikä viittaa koulutiedotukseen ja opiskelijoihin panostamisen lisääntymiseen. (SAK:n järjestötutkimus 2006, 6.)

Kävin läpi koulutiedottajien raportit oppilaitoskäynneistä vuosilta 2005–2009. Raporteista huomasin, että jos opettaja oli innostunut ja myönteinen vierailun ja aiheen suhteen, yleensä oppilaatkin olivat kiinnostuneita ja päinvastoin. Opiskelijoita mietitytti monet työelämän asiat, mutta myös liittoon kuulumisen ja sen etuihin liittyvät asiat. Esimerkiksi seuraavanlaiset kysymykset tuntuivat toistuvan raporteissa: Voiko kuulua kahteen liittoon, jos opiskelee ja työskentelee eri aloja? Mitä liittoon kuulumisen hyödyttää? Miksi ammattiliittoon kannattaa liittyä? Myös monet työ- ja työehtosopimuksiin liittyvät kysymykset toistuivat.

Oppilaitoskäynneillä liittoon liittyneiden opiskelijoiden määrä vaihtelee käynneittäin. Välillä kaikki kuuntelijat liittyvät, välillä puolet tai jokin osa, ja välillä ei ketään. Yleensä kuitenkin silloin, kun ketään ei liity, se johtuu kuulijoiden nuoresta iästä ja siitä, että he haluavat keskustella asiasta ensin vanhempiensa kanssa. Samoin erityisammattioppilaitoksissa, joissa on muutaman kerran käyty, ei yleensä ole tullut saman tien liittyviä uusia jäseniä. Usein kuuntelijoissa on myös jo ennestään Kemianliiton opiskelijajäseniksi liittyneitä tai muihin liittoihin kuuluvia. Kuuntelijoiden määräkkin vaihtelee rajusti. Välillä on ollut neljä kuuntelijaa, välillä 60. Ryhmän koko vaikuttaa yleensä myös liittymisprosenttiin, sillä koulutiedottaja saa pienempään ryhmään paremman kontaktin, ja opiskelijat uskaltavat kysellä paremmin epäselviksi jääviä asioita.

Koulutiedottamisen arvoa ei kuitenkaan mielestäni tulisi mitata liittyneiden opiskelijoiden määrällä. Työmarkkina-asioista tiedottaminen on tärkeää työtä itsessään, ja se tuo paremmin tiedostavia nuoria työelämään. Nuorilla on usein hatarat käsitykset oikeuksistaan työelämässä. Tämän huomasin selkeästi tehdessäni koulutiedotusta vuonna 2007. Jos saisin itse päättää, koulujen opintosuunnitelmiin sisällytettäisiin jo yläasteella, mutta myös lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa, työmarkkinatietoutta

lisäävää opetusta. Nyt työntekijän oikeuksista, velvollisuuksista ja työn hakemisesta kertominen on vähäistä, ja yleensä pitkälti kiinni opettajasta. Mutta koska näistä asioista tiedottaminen ei ole järjestelmällistä, niin ammattiliitot ovat mielestäni oikea taho jakamaan tietoa. Ja vaikka opiskelijajäseniä ei joka käynnillä tule kasapäin, niin jokainen jäsen on kuitenkin arvokas. Liittojen on turha myös tapella keskenään jäsenistä, sillä oikeastaan kaikki, jotka kuuluvat johonkin liittoon, ovat plussan puolella.

Kaunismaa ja Lind (2006) esittelevät Kaunismaan vuonna 2002 tekemän ammattijärjestäytymiseen liittyvän opiskelijatutkimuksen tuloksia. Sen mukaan opiskelijoiden suhtautuminen ammattijärjestöihin on varsin myönteistä, ja liittojen tarjoamat palvelut ja edut tunnetaan kohtalaisesti. Oppilaitosten ay-esittelytilaisuudet lisäsivät opiskelijoiden tietoisuutta ja myönteisyyttä ay-toimintaa kohtaan. Tutkimuksen mukaan markkinointitilaisuuksissa syntyvä jäsensuhde on kuitenkin varsin ohut ja monille merkityksetön. Harva opiskelija on kiinnostunut tarjotuista koulutusmahdollisuuksista ja illanvietoista. (Kaunismaa & Lind 2006, 14–15.)

Opiskeluaikana suoramarkkinoinnin myötä jäseneksi liittyminen on Kaunismaan ja Lindin (2006) mukaan yksi kolmesta esiintyneestä liittymistavasta. Yksi heidän haastatelluistaan kuvaakin liittymistään niin, että aluksi hän kiinnostui bensa-alennuksen ja maksuttomuuden vuoksi, mutta sitten kiinnostus lähti pikku hiljaa etenemään, kun sai kotiin lisää tietoa. (Kaunismaa & Lind 2006, 96.)

Opiskelijat odottavat jäsenyydeltään ennen kaikkea tukea ammatillisuudelleen. Opiskelujen päätyttyä edessä on usein jatko-opintoja tai hajanaisia pätkätöitä, jotka eivät vaadi ammatillista kiinnittymistä. Ongelmana onkin, että ay-jäsenyyden koetaan kuuluvan vasta vakiintuneeseen työelämään. Tutkimuksen johtopäätöksiin kuului juuri opiskelujen jälkeisen ajan ammattijärjestötietoisuuden kasvattamista. (Kaunismaa & Lind 2006, 14–15.)

### 3 TYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa ja kehittää Kemianliiton nuorisotoimintaa. Opinnäytetyötä varten olen kerännyt Kemianliitolle tietoa nuorten jäsenten osallistumisesta, osallistumattomuudesta, toiveista, ideoista ja asenteista liittyen toimintaan. Lisäksi olen pohtinut nuorten asemaa ay-toiminnassa kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten avulla.

Materiaalin keräys tapahtui sekä toiminnallisia että tutkimuksellisia keinoja apuna käyttäen. Tutkimukselliseksi menetelmiksi valikoitui osallistuva havainnointi sekä kaksi erilaista kyselyä. Toiminnallisena tiedonkeruumenetelmänä toimi Vertauskuvaverstastyöskentely.

Tuotoksena, eli produktina, on kehittämisehdotuksia Kemianliiton nuorisotoimintaan. Ehdotuksissa kuuluvat nuorten jäsenten ja aktiivien mielipiteet ja toiveet. Kehittämisehdotukset voidaan ottaa pohjaksi uuden järjestöstrategian luomiseen, joka on ajankohtainen vuoden vaihteessa, kun Team-liiton toiminta käynnistyy.

### 4 KESKEISET KÄSITTEET

#### ***4.1 Yhteisö, yhteisöllisyys ja osallisuus***

Käsitteitä yhteisö ja yhteisöllisyys käytetään paljon, väljästi ja tarkoittamaan monia eri asioita. Yhteisöllisyys on käsitteenä monitahoinen eikä yksiselitteinen, joten ihmiset käsittävät sillä usein eri asioita. (Raina & Haapaniemi 2007, 34.) Tarkoitan tässä työssä yhteisöllisyydellä yhdessä tekemistä, vastuunkantoa itsestä ja muista, innostavaa ilmapiiriä ja kiinnostusta yhteisiin asioihin.

Yhteisö on toiminnallinen kokonaisuus, jonka jäsenillä on yhteisen toiminnan lisäksi yhteisiä arvoja ja tavoitteita. Yhteisön jäsenten välinen toiminta synnyttää

yhteisöllisyyttä. Yhdistävä asia tuottaa yhteisyyden tunnetta, ja sitä kautta tietoisuus yhteisöllisyydestä kehittyy prosessinomaisesti. (Emt. 34.)

Käytän yhteisöllisyyttä käsitteenä tässä siksi, että ay-toiminta on yhteisöllistä toimintaa, tai ainakin sen tulisi pyrkiä siihen. Yhdessä tekeminen ja yhteisten asioiden ajaminen yhdistävät ihmisiä. Yhteisöllisyys parantaa myös työhyvinvointia ja jaksamista (Tampereen yliopisto 2009). Yhteisöllä ja yhteisöllisyydellä on voimaannuttava vaikutus ihmiseen sosiaalisen pääoman kasvun myötä.

Yhteisöllisyys mahdollistaa myös osallisuuden tunteen, eli sen, että kaikki voivat kokea olevansa osallisia siinä, mitä tapahtuu. Jos yhteisö on positiivisesti latautunut ja demokraattinen, se on valtava voimavara jäsenilleen. (Vesikansa 2000, 2.)

Vaikka yksilöllistyminen on ilmiönä kasvussa, on Suomessa silti paljon yhdistystoimintaa, joka on nimenomaan yhteisöllistä toimintaa. Järjestötoiminta on kuitenkin muuttunut sekä jakautunut ns. elinvoimaisiin ja hiipuviin järjestöihin ja yhdistyksiin. (Aalto-Matturi 2004, 21–22.)

## **4.2 Innostaminen**

Innostamisella pyritään herättämään ihmisten sosiaalista ja yhteisöllistä ajattelua ja toimintaa, sekä tietoisuutta. Innostaminen voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen: sosiaaliseen, kulttuuriseen ja pedagogiseen. Sosiaalisen ulottuvuuden tavoitteena on ihmisten integroituminen yhteisöön ja yhteisön laadullinen muutos. Kulttuurisen ulottuvuuden keskiössä on luovuuden ja monipuolisen ilmaisun kehittyminen. Pedagogisessa eli kasvatuksellisessa ulottuvuudessa tärkeimmäksi nousevat persoona ja persoonallisuuden kehittyminen, asenteiden muutos, kriittisen ajattelun kehittäminen ja vastuun tiedostaminen. Myös herkistyminen ja motivaation herääminen ovat oleellisia. (Kurki 2008, 106–108.)

Innostaminen on aate eikä menetelmä, joten mitään tiettyjä metodeja ei ole, vaan innostamista voidaan tehdä monin tavoin. Tärkeää on kuitenkin se, että käytetyt menetelmät perustuvat osallistavaan pedagogiikkaan. Keinona käyvät siis kaikki

vuorovaikutukselliset menetelmät. Innostamisen mallintaminen sellaisenaan ei onnistu, sillä yhteisöt ovat aina omanlaisiaan. Toiminnan on muotouduttava matkan varrella, ryhmän mielipiteet ja toiveet huomioonottavasti. (Emt.108–109.)

Käytän innostamista tässä käsitteenä siksi, että sen hyödyntäminen nuorisotoiminnassa olisi järkevää. Pyrin myös itse innostamaan osallistujia ohjatessani Vertauskuvaverstasta sekä ohjelmaa kurssilaisille. Vuorovaikutukselliset ja yhteistoiminnalliset menetelmät lisäävät osallisuuden tunnetta, joka taas lisää tunnetta paremmista vaikutusmahdollisuuksista. Toiminnalliset menetelmät myös yhdistävät ihmisiä ja lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta. Innostamalla herätetään kriittistä ajattelua, joten halu vaikuttaa ja parantaa asioita kasvaa. Kasvanut yhteisöllisyyden tunne kohottaa myös vaikuttamishaluja, sillä jos kokee olevansa osa yhteisöä, siihen todennäköisemmin haluaa myös vaikuttaa, toisin kuin silloin, jos kokee olevansa ulkopuolinen yksilö.

### **4.3 Ay-toiminta**

Ay-liikkeen tehtävänä on valvoa työntekijöiden etua ja kehittää järjestäytyntä toimintaa. Ammattiliitot sopivat työehtosopimukset, joissa sovitaan työnantajaliittojen kanssa palkoista ja työsuhteen eduista. Ammattiliitot kuuluvat kolmeen eri keskusjärjestykseen: SAK:hon, STTK:hon ja Akavaan. (Viljamaa 2008, 10.) SAK eli Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö on suurin ja vanhin keskusjärjestö, ja sillä on 22 jäsenliittoa, jotka edustavat yli miljoonaa suomalaista. SAK:n jäsenjärjestöt toimivat teollisuuden, yksityisen palvelusektorin, julkisen sektorin ja kuljetusalojen edunvalvojina. (SAK 2009.) STTK eli Suomen toimihenkilökeskusjärjestö koostuu 20 ammattiliitosta, joiden jäsenet työskentelevät, terveydenhuollon, teollisuuden, valtion, kuntien ja seurakuntien palveluksessa. Jäseniä on noin 640 000. (STTK 2009.) Akava puolestaan on korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö, johon kuuluu 34 jäsenliittoa (Akava 2009).

Ammattiliittoihin tai työttömyyskassoihin kuuluu 80 prosenttia suomalaisista työssä olevista palkansaajista. Järjestäytyneiden suomalaisten osuus on kasvanut 2000-luvulla,



mutta pitkällä aikavälillä liittoihin kuuluvien osuus on vähentynyt ja pelkästään työttömyyskassaan kuuluvien määrä lisääntynyt. (Findikaattori 2009.)

Ay-liike on saanut työolojen parannuksia aikaan valtavasti, ja iso osa saavutuksista tuntuu nykyään itsestäänselvyyksiltä. Viiden päivän työviikko, äitiys- ja isyyslomat, kahdeksan tunnin työpäivät ja vuosilomat ovat vain muutama esimerkki saavutetuista eduista. Nykyään ammattiliittojen suurin houkuttelukeino on ansiosidonnainen päiväraha. Edunvalvonta ja työehtosopimusten neuvottelemine ovat tärkeimmät tehtävät, mutta koska työehtosopimukset ovat yleensä yleissitovia, ne koskevat myös niitä, jotka eivät ole liiton jäseniä. Jäsenyys ei siksi ehkä tunnu kaikille niin tärkeältä.

Ay-toiminta koostuu monenlaisesta toiminnasta, jota tarjoavat liitto ja ammattiosastot. Tarjolla on esimerkiksi erilaisia kursseja, koulutuksia, seminaareja ja tapahtumia. (Kemianliitto 2009.) Ammattiliitot tukevat myös ammattiosastoja, joiden toiminta on paikallisempaa.

#### **4.4 Nuori jäsen**

Nuoren henkilön ylin ikä vaihtelee määrittelevästä tahosta riippuen. Tässä työssä nuori jäsen pääasiassa tarkoittaa alle 35-vuotiasta Kemianliiton sopimusallalla työskentelevä tai alaa opiskelevaa henkilöä, joka liiton jäsen. Rajaus on Kemianliiton virallinen määritelmä, joten sen käyttäminen opinnäytetyössäni on varsin luonnollinen. Kemianliiton jäsenten keski-ikä on noin 43 vuotta. (Kemianliitto 2009.)

Kemianliiton nuorisotoiminnan yksi haaste onkin juuri nuorten jäsenten suuri ikähaitari, sillä 15-vuotiaan alaa opiskelevan, 20-vuotiaan pätkätyöläisen ja 35-vuotiaan vakituisessa työssä olevan maailmat, kiinnostuksen kohteet ja odotukset liiton toiminnalta ovat todennäköisesti hyvin erilaiset. Kaikkia miellyttävän toiminnan tarjoaminen ei ole helppoa.

Hakolampi ja Satta kirjoittavat ammattiyhdistysten jäsenhankintaa käsittelevässä opinnäytetyössään, kuinka ay-ammattilaisten kanssa keskustellessa oli käynyt selväksi, että ammattiyhdistyskentällä kaikki alle 35-vuotiaat nähdään nuorina (Hakolampi &

Satta 2008, 17). Nuorten jäsenten suuri ikähaitari ei siis ole ainoastaan Kemianliiton erityispiirre.

Puhun työssäni yleisesti nuorista myös muilla ikähaitareilla, riippuen viittaamani tutkimuksen rajauksista. Mainitsen niissä tapauksissa kuitenkin, että kyseessä ovat esimerkiksi alle 30-vuotiaat nuoret.

## 5 PROSESSIN KUVAUS

Tässä luvussa esittelen toiminnallisen opinnäytetyön pääperiaatteet sekä käytetyt menetelmät. Kuvaan myös läpi käymääni prosessia, työn eri vaiheita ja etenemistä.

Toiminnallisella opinnäytetyöllä olisi aina hyvä olla toimeksiantaja (Vilka 2003, 16). Ehdotin idean saatuaani yhteistyötä Kemianliitolle, koska se oli entuudestaan tuttu, ja siksi helposti lähestyttävissä. Alkuun suunnittelin tekeväni tutkimuksellisen opinnäytetyön nuorten osallistumattomuudesta, osallistumismotivaatiosta ja toiveista toiminnan suhteen. Otin yhteyttä tuttuun työntekijään Kemianliitosta, joka otti ideani vastaan, ja lupasi miettiä ja palata asiaan.

Tammikuussa sain puoltavan vastauksen Kemianliitolta ja sovittiin ensimmäinen tapaaminen. Tapasin Kemianliiton järjestösihteeri Arja Salon ensiksi kahden kesken, jolloin yhdessä hieman hahmoteltiin mahdollista aihetta ja ideoita. Sovimme uuden tapaamisen, johon osallistuisi lisäksi opinnäytetyötäni ohjaava lehtori Annikki Ahlqvist. Toisessa palaverissa suunnitelma muokkaantuikin toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseksi, jonka tuotteena olisi Kemianliiton järjestämän, nuorille jäsenille suunnatun Pieni suuri seikkailu -kurssiin suunnittelu ja vetäminen. Nuorten jäsenten toiveita ja ideoita oli kuitenkin tarkoitus kerätä etukäteen kyselyä ja/tai haastatteluita apuna käyttäen. Työn edistyessä suunnitelma kuitenkin muuttui niin, että produktiksi muodostui kehittämis ehdotuksia Kemianliiton nuorisotoimintaan. Kehittämisideat pohjautuvat nuorille jäsenille tekemääni toiminnalliseen menetelmään sekä kyselyyn.

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on työelämälähtöisesti ja yhteistoiminnallisesti kehittää käytännön toimintaa tai sen ohjeistamista ja järjestämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät suunnittelu, toteutus, arviointi sekä raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Tuloksena, eli produktina, on jokin konkreettinen tuotos ja sen toteuttamisprosessi. Toiminnallisessa opinnäytteessä ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä, mutta usein niitä hyödynnetään osana toimintaa kohderyhmälähtöisyyden saavuttamiseksi. (Vilka 2003, 9–10.)

Käytän omassa työssäni kyselyä, eli määrällistä tutkimusmenetelmää, yhtenä tiedonhankinnan apuvälineenä. Toiminnallisessa opinnäytteessä kerättyä aineistoa ei tarvitse analysoida yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Kyselyn tuloksia käytin apuna johtopäätösten perustelussa, mutta keräsin sillä myös tietoa aihepiiristä. (Vilka 2003, 57–58.) Harkitsin myös haastattelun käyttämistä aineiston keruuseen, mutta en kokenut sitä välttämättömäksi. Lisäksi se olisi kasvattanut työmäärää, enkä nähnyt sen tuovan juuri lisäarvoa johtopäätöksilleni ja työlleni. Tuen omia havaintojani aiemmilla tutkimuksilla ja artikkeleilla.

Raportoinnissa selvitetään, mitä kaikkea on tehty ja miksi sekä mitä johtopäätöksiä on syntynyt. Tarkoitus on myös arvioida koko prosessia, omaa työskentelyä ja oppimista sekä tuotosta. Määrittelemällä keskeiset käsitteet luodaan työlle teoreettinen viitekehys. Käytetyt menetelmät on perusteltava käyttäen apuna kirjallisuutta. (Ahlqvist & Ylikoski 2008.)

## ***5.1 Käytetyt menetelmät***

Menetelminä työssäni on sekä tutkimuksellisia että toiminnallisia menetelmiä. Koin niiden täydentävän ja tukevan toisiaan hyvin tavoitteitani ajatellen.

### **5.1.1 Havainnointi**

Havainnointi on tarkkailua, jonka avulla näkee, miten ihmiset oikeasti toimivat ja ajattelevat. Kyselyitä ja haastatteluita käytettäessä tulokset ihmisten arvoista saattavat olla aivan muuta, kuin käytännön teot osoittavat. Puheet ja asenteet usein ymmärtää erilaisesta arvomaailmasta kuin arkielämän toiminnot. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 209.)

Havainnointi on työlästä ja aikaa vievää, mutta sen avulla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa ihmisten ja organisaatioiden käyttäytymisestä. Sitä pidetäänkin tieteiden perusmenetelmänä. Havainnointi sopii vuorovaikutuksen tutkimiseen kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmäksi. Vaarana havainnoinnin käytössä on, että havainnoija vaikuttaa tarkkailtavan ryhmän käyttäytymiseen läsnäolollaan. Tutkija voi myös sitoutua liiksi ryhmään, minkä seurauksena tutkimus ei ole enää objektiivista. (Emt. 209–210.)

Havainnointia on karkeasti luokiteltuna kahta lajia, systemaattista ja osallistuvaa. Systemaattinen havainnointi on jäseneltyä ja siinä havainnoija on ulkopuolinen toimija. Omassa toiminnallisessa opinnäytetyössäni käytin osallistuvaa havainnointia, joka on vapaasti tilanteessa muotoutuvaa ja ryhmän toimintaan osallistuvaa. En kuitenkaan pyrkinyt täydelliseen osallistumiseen, jossa tutkija on ryhmän jäsen, vaan enemmänkin havainnoin osallistujana. Tutkittaville tehtiin siis selväksi heti alussa, että teen havaintoja, ja sen jälkeen pyrin luomaan hyvät suhteet tutkittaviin ja esitin tarpeen tullen kysymyksiä. Tärkeätä on muistaa pitää havainnot ja omat tulkinnat havainnoista erillään. (Emt. 211.)

Osallistuva havainnointi toimi työssäni hyvin, koska sen avulla pääsin tutustumaan toimintaan ja toimijoihin käytännössä. Ilman osallistumista ja sen yhteydessä tekemääni havainnointia en olisi saanut yhtä hyvää käsitystä toiminnasta. Nuoriin jäseniin tutustumisen koin myös tärkeäksi työn toteutusta ajatellen.

### 5.1.2 Kysely

Kyselyn toteuttamiseen päädyin, koska kyselyn avulla on helppoa kerätä tietoa laajalta ryhmältä. Työ vie vähemmän aikaa ja on muutenkin kaikin puolin tehokasta. Ongelmia voi kuitenkin aiheuttaa tulosten tulkinta, sillä ensinnäkään tutkija ei voi tietää, kuinka tosissaan vastaajat ovat vastanneet, ja onko esimerkiksi kysymykset ymmärretty oikein. On tärkeää tehdä mahdollisimman selkeät ja yksinkertaiset kyselylomakkeet, jotta turhilta väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 192.)

Pyrin huomioimaan kyselylomakkeessani selkeyden ja yksinkertaisuuden vastaajia ajatellen. Osa kysymyksistä oli avoimia, jotta vastaajat saivat tilaisuuden kertoa mielipiteitään vapaasti, ilman antamiani oletuksia.

### 5.1.3 Vertauskuvaverstas

Vertauskuvaverstas on osa Strada Menetelmäpankkia, joka on tarkoitettu käytettäväksi etenkin organisaatioiden strategiatyöskentelyyn. Strada on Teknillisen korkeakoulun strategian toteuttamisen tutkimus- ja kehitysohjelma. Se tarjoaa tietoa, ratkaisuja sekä apua organisaatioille strategian käytäntöön viemiseen. (Strada 2009.)

Valitsin vertauskuvaverstaan yhdeksi opinnäytetyön menetelmäksi, koska halusin kerätä tietoa myös toiminnallisen menetelmän avulla. Vertauskuvaverstaaseen tutustuin pintapuolisesti jo aiemmin opintojeni aikana, ja se vaikutti mielenkiintoiselta ja toimivalta kokonaisuudelta, jota halusin kokeilla käytännössä.

Ideana menetelmässä on, että osallistujat pääsevät vapaasti visioimaan tulevaisuuden toimintaa, mutta myös yhdessä pohtimaan toiminnan tai organisaation nykytilaa sekä haasteita matkalla nykytilasta visioon. Verstas on kolmivaiheinen, ja sisältää pienryhmätoimintaa sekä yhteistä keskustelua. Aluksi ryhmissä keskustellaan visioista, ja valitaan sitä kuvaava kuva. Ryhmän kuvapohdinnat esitellään kaikille vuorotellen, ja kerätään ajatukset seinällä olevalle isolle paperille. Keskustelua käydään ennen

seuraavaan teemaan siirtymistä. Seuraavaksi käsitellään nykytila edellä mainitulla tavalla ja lopuksi vielä haasteet. (Liite 4.)

## **5.2 Havainnointia Nuorisovastaavapäivillä 14.–15.2.2009**

Pääsin aloittamaan verkostoitumisen ja havainnoinnin jo helmikuussa 2009, kun osallistuin Kemianliiton Nuorisovastaavapäiville Kuopiossa 14.–15.2.2009. Paikan päällä tutustuin toimintaan ja toimijoihin, ja pidin alustuksen liittyen koulutiedottamiseen, jota olin tehnyt työoppimiseni aikana. Keskustelin monien nuorten jäsenten kanssa ja keräsin ideoita tulevaa tapahtumaani varten, joten kentän hahmottaminen parantui koulutuksen aikana. Havainnoin nykyistä toimintaa ja toimijoita, ja mieleeni heräsi muutamia kysymyksiä. Esimerkiksi se, että miksi nuorisovastaavana voi toimia yli 35-vuotias? Innostaako se nuoria mukaan toimintaan?

Hahmottelin myös alustavia kysymyksiä kyselyä/haastattelua varten: Miten kokee liiton nuorisotoiminnan? Mitä siltä kaipaa? Mikä siinä on pielessä? Mitä voisi kehittää? Miksi osallistuu? Miksi niin monet eivät osallistu? Miten voisi saada nuoria enemmän mukaan?

## **5.3 Kevään jälkeen**

Koska tein kevään kehittämishanketta ulkomailla, jäi opinnäytetyö hetkeksi syrjään helmikuun jälkeen. Ehdin kuitenkin ennen ulkomaille lähtöä tehdä opinnäytetyösuunnitelman, joka sisälsi perusidean ja tavoitteiden lisäksi aikataulun, mahdollista kirjallisuutta sekä sisällyksen hahmotelman. Kesäkuun alussa täydensin kirjallisuuslistaa ja tapasin ohjaavan lehtorin. Kesäkuun palaveri palautti taas opinnäytetyön mieleen ja selkeytti omia ajatuksia tulevan suhteen. Kolmen kuukauden tauko oli herättänyt paljon epäilyksiä ja epävarmuutta opinnäytteen suhteen. Palaverin jälkeen aloin pikkuhiljaa kerätä kirjallisuutta ja perehtyä ohjaavan lehtorin suosittelemiin aihetta sivuaviin opinnäytteisiin. Lueskelin myös yhtä toiminnallista

opinnäytetyötä, vaikka se ei omaa aiheitani sivunnutkaan. Kaipasin kuitenkin konkreettista esimerkkiä toiminnallisen opinnäytetyön raportoinnista.

Kirjallisuutta kerättyäni aloin kirjoittaa keskeisiä käsitteitä auki ja etsiä menetelmiä tulevaa tapahtumaa varten. Kovin konkreettista suunnittelua en kuitenkaan voinut tehdä ennen kuin järjestösihteeri Arja Salo palasi kesälomilta elokuussa. Kesällä opinnäytetyön tekeminen olikin haastavaa, sillä asioiden eteenpäin vieminen, varmistaminen, tuen saaminen ja sopiminen oli käytännössä mahdotonta niin koulun kuin toimeksiantajan kesälomien johdosta. Toisaalta tilanne oli täysin odotettavissa, ja tilanteessani kesällä tekeminen pakollista., joten sille ei mitään mahtanut. Yritin tehdä asioita, joita pystyin. Sellaisia oli käsitteiden avaamisen lisäksi metodologisten valintojen perustelevaaminen, toimintaympäristön kuvaaminen ja lähtökohtien selventäminen. Metodologisten valintojen kohdalla oli kuitenkin oltava vielä hieman varpaillaan, sillä halusin saada varmistusta niistä sekä ohjaavalta lehtorilta että Kemianliiton yhteyshenkilöltä.

Aikaresurssit mietityttivät tässä vaiheessa hyvin paljon. Seuraavanlaiset kysymykset pyörivät mielessä: Saanko tarpeeksi aikaa tapahtumassa omien ohjelmieni vetämiseen? Voisinko tehdä ryhmähaastattelun Nuorisosaoston kokouksen yhteydessä 9.-10.9.? Ja jos siellä ei ole aikaa, niin milloin ja missä ja ketä haastattelen? Teenkö kyselyä nuorten osallistumisesta laajemmalle yleisölle, vaan vain esim. nuorisosaoston kokouksessa ja Pienessä suuressa seikkailussa?

#### ***5.4 Kysely nuorisovastaaville***

Suunnitelmat selkenivät elokuun puolenvälin tienoilla, jolloin tapasin sekä Arja Saloa että Annikki Ahlqvistia. Nuorisovastaaville päätettiin lähettää liiton nuorisotoimintaan liittyvä kysely (Liite 3). Nuorisovastaavia on 98, joista 44 on naisia ja 54 miehiä. Kaikille lähetettiin kysely sekä kirjeitse että sähköpostitse. Kävin Kemianliiton toimistossa hoitamassa postituksen. Vastausaikaa annettiin noin puolitoista viikkoa, ja vastaajia yritettiin houkuttaa Kemianliiton kustantamalla palkinnolla, eli hupparilla, joka arvottiin neljälle vastaajalle. Kyselyyn vastasi 29, eli reilu neljäsosa

tutkimusryhmästä/kohderyhmästä. Vastaajista vain neljä palautti kyselyn sähköisesti. Vaikka vastausprosentti on melko alhainen, sain paljon lisää tietoa toiminnassa mukana olevien asenteista, mielipiteistä ja toiveista sekä kehittämisehdotuksista.

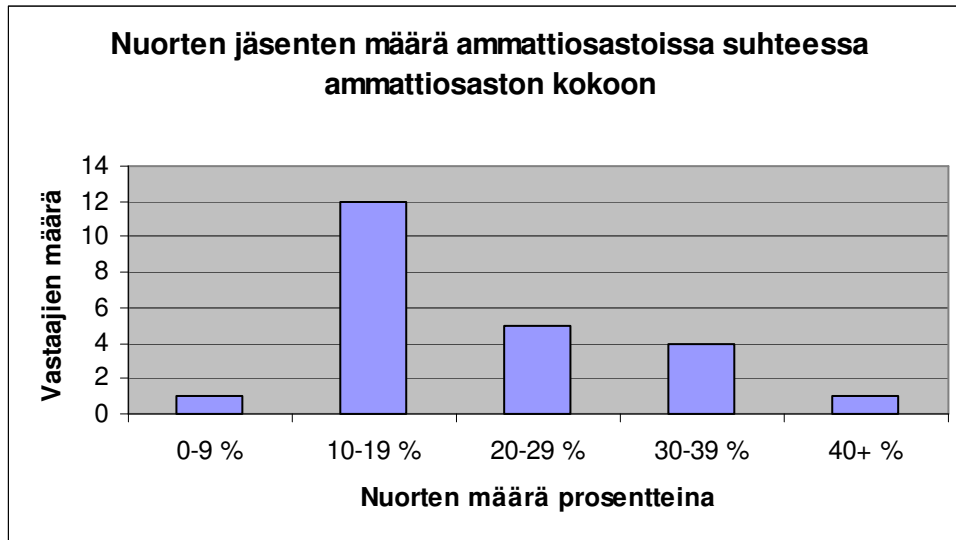
Kysely koostui avoimista ja monivalintakysymyksistä. Pääasiassa vastaaja sai monivalintakysymyksissä valita useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon, lukuun ottamatta ikää ja sukupuolta selvittävässä kysymyksissä. Työpaikan ja ammattiosaston kokoa kysyttäessä en laittanut valmiita luokiteltuja vastausvaihtoehtoja, sillä niiden arviointi oli minulle kyselyä tehdessä mahdotonta. Luokittelin ne ja nuorisovastaavana olemisen keston vasta kyselyvastausten perusteella.

#### **5.4.1 Kyselyn tulokset**

Vastanneista 38 prosenttia oli miehiä ja 62 prosenttia naisia. Naiset olivat siis aktiivisempia vastaajia huolimatta siitä, että heitä on hieman vähemmän nuorisovastaavina kuin miehiä. Ylivoimaisesti suurin osa, eli 48 prosenttia vastaajista, kuului ikäryhmään 26–35-vuotiaat. 18–25-vuotiaita oli 10 prosenttia vastaajista ja ikäryhmistä 36–42, 42–49 ja 50+ oli jokaisesta kaksi vastaajaa.

Työpaikan koot vaihtelivat 35:n ja 800 työntekijän välillä. Ammattiosastoista pienin oli 10 hengen ja suurin 595 hengen ammattiosasto, kun kaikista Kemia-liiton ammattiosastoista pienimmässä on kolme jäsentä ja suurimmassa 2 011 jäsentä. Nuorten jäsenten osuus ammattiosaston jäsenistä oli korkeimmillaan 43 ja pienimmillään 5 prosenttia. Ääripäät olivat kuitenkin ainoita laatuaan, sillä vain yhdessä ammattiosastossa nuoria jäseniä oli alle 10 prosenttia ja vain yhdessä yli 40 prosenttia. Suurimmassa osassa, eli 41 prosentissa vastanneiden ammattiosastoista, oli nuoria jäseniä 10–19 prosenttia. 17 prosenttia vastaajista ilmoitti nuorten jäsenten määräksi 20–29 prosenttia sekä 13 prosenttia vastanneista 30–39 prosenttia. Kuusi vastaajaa ei ilmoittanut ammattiosastonsa ja/tai ammattiosaston nuorten jäsenten määrää. Prosenttimäärät on kuitenkin suhteutettu kyselyyn vastanneiden koko määrään.





*Kuvio 2 Nuorten jäsenten määrä ammattiosastoissa suhteessa ammattiosaston kokoon*

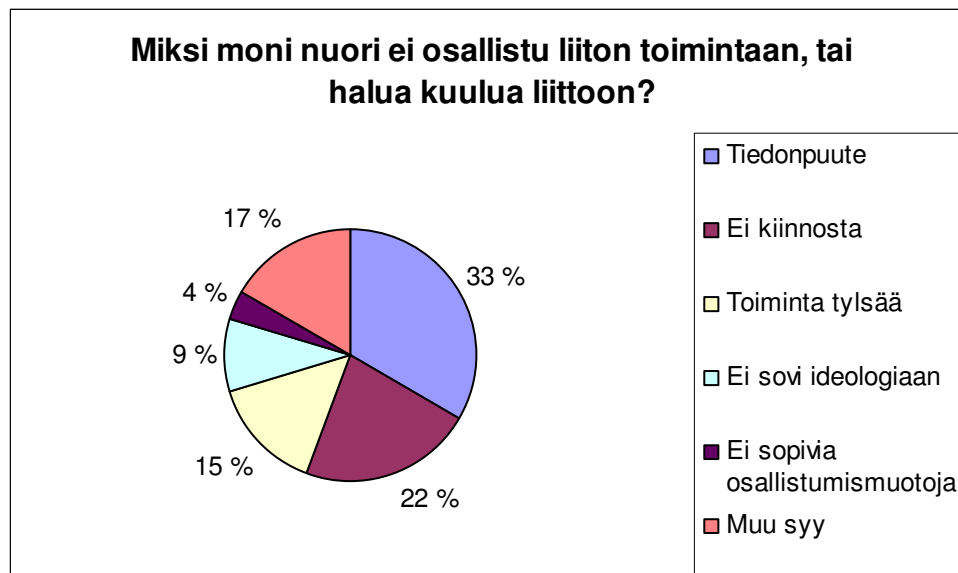
Nuorten jäsenten määrät ammattiosastoissa täsmäävät suhteellisen hyvin nuorten määrään liitossa. Vastaajien ammattiosastoissa nuorten määrä oli kuitenkin prosentuaalisesti pienempi, kuin liittotasolla. Toiminnan kehittämiseen tähtävään kyselyyn vastaaminen voi tuntua tärkeämmältä sellaisille nuorisovastaaville, joiden ammattiosastoissa nuoret ovat ahtaammalla, kuin sellaisille, joiden ammattiosastoissa nuoria on hieman enemmän.

Kysymykseen siitä, kuinka kauan on ollut nuorisovastaavana, ei vastannut viisi kyselyn palauttaneista. Vastanneista suurin osa, eli (42 %) on ollut toimessaan vuoden tai alle. Lähes joka kolmas vastanneista oli toiminut nuorisovastaavana pari kolme vuotta ja joka viides (21 %) muutaman vuoden ajan. Kaksi oli toiminut nuorisovastaavana peräti kymmenen vuoden ajan.

Kyselyvastauksista nousi esille yhteinen huoli nuorten jäsenten vähäisestä osallistumisesta liiton tapahtumiin ja toimintaan. Nuorisovastaavat tuntuivat olevan pääasiassa vailla keinoja nuorten mukaan saamisen kanssa.

Kysyttäessä sitä, miksi moni nuori ei ylipäätään halua osallistua liiton toimintaan tai kuulua liittoon, valtaosa (62 %) arveli sen johtuvan tiedonpuutteesta. 41 prosenttia mainitsi syyn olevan siinä, ettei liitto tai liiton toiminta kiinnosta. Toiminnan tylsyyden mainitsi 28 ja ideologiaan sopimattomuuden 17 prosenttia vastaajista. Sopivien

osallistumismuotojen puuttumisen mainitsi ainoastaan 7 prosenttia vastaajista. Lähes joka kolmas (31 %) vastaaja arveli taustalla olevan myös muita syitä. Pari oli sitä mieltä, että jos porukkaa saa edes kerran lähtemään, niin seuraavalla kerralla lähteminen on helpompaa ja todennäköisempää. Pari mainitsi ennakkoluulot toimintaan lähtemisen esteenä. Liiton toiminnan epäillään olevan tylsää istumista ja sulkeisia, vaikka totuus on toinen. Myös leimatuksi tulemisen pelko esitettiin syyksi liiton toimintaan osallistumattomuuteen. Poliitiikka ei ole in, kaikki on hoidettu liian hyvin, ei ymmärretä todellisuutta vaan eletään pilvilinnassa, yleinen työttömyyskassa jyrää hinnallaan ja ajan puute, – siinä lisää vastaajien selityksiä nuorten vähäiseen kiinnostukseen ay-toimintaa kohtaan.



*Kuvio 3 Miksi moni nuori ei osallistu liiton toimintaan, tai halua kuulua liittoon?*

Osallistumattomuutta Kemianliiton nuorisotoimintaan selittää vastaajien mielestä eniten tiedonpuute, jonka mainitsi 62 prosenttia vastaajista. Toiseksi eniten mainintoja saivat muut syyt, joita olivat yksin lähtemisen vaikeus, epäily poliitikasta, ajanpuute ja välimatka, se, että sakki on liian arkaa tai että nuoria työntekijöitä on liian vähän työpaikalla, viikonloput hankalia ajankohtia lapsiperheille ja nuorilla ei ole tietoa siitä, mitä tapahtumissa ja kursseilla oikeasti tehdään. Kolmannes (35 %) vastaajista oli sitä mieltä, että osallistumattomuuteen vaikutti yksinkertaisesti se, ettei toiminta kiinnosta. Sopivien osallistumismuotojen puuttumisen mainitsi 28 prosenttia vastaajista. Ideologiset syyt ja toiminnan tylsyyden saivat molemmat vain muutaman maininnan.

Omista osallistumismotiiveista nuorisotoimintaan tärkeimmäksi nousi uusien ihmisten tapaaminen, jonka mainitsi 66 prosenttia vastaajista. Useimpia (55 %) motivoi myös toiminnan hauskuus, kun taas enemmän kuin joka kolmas (38 %) mainitsee velvollisuudentunteen syyksi osallistumiseensa. Kuitenkin vain kahdella vastaajalla velvollisuus oli ainoa syy osallistumiseen. Joka viides (24 %) koki saavansa tukea ja joka kymmenes (10 %) tekemistä, mutta nämä eivät olleet kenelläkään ainoita osallistumisen syitä.

Vastaajat kokivat toiminnan nykyisellään olevan pääasiassa aika monipuolista ja kiinnostavaa, ja nuorisajaoston vaikuttaminen kurssien sisältöön koettiin hyväksi. Toiminnan sisältöä pääasiassa keuhuttiin, mutta kaikilla ei ollut siitä hirveästi tietoa. Näkyvyyttä ja tiedotusta peräänkuulutti useampi vastaaja. Moni, jonka mielestä toiminta on hyvää, valitteli sitä, että on vaikea saada muita mukaan osallistumaan. Toimintaan kaipailtiin parempaa alueellista tasa-arvoa, ja etenkin pohjoiseen toivottiin lisää tapahtumia. Juuri välimatkoja ja ajan puutetta epäiltiin eräksi osallistumattomuuden syiksi.

Toiminnan hyväksi puoliksi mainittiin mm. se, että toimintaa ylipäätään on ja tarjontaa on joka vuosi. Myös kurseja, rentoa meininkiä ja verkostoitumismahdollisuuksia keuhuttiin. Kehitettävää taas löydettiin alueellisuuden lisäksi tiedottamisesta, näkyvyydestä ja markkinoinnista. Ruohonjuuritason tiedotusta ja mainostusta toivottiin parannettavan, sillä esimerkiksi jäsenlehteä eivät kaikki lue. Myös nuorisovastaaville toivottiin enemmän tapahtumia sekä räätälöityä opastusta alueellisen nuorisotoiminnan kehittämiseen. Nuorisotoiminnan yhdistämistä muiden liittojen kanssa ehdotettiin yhdessä vastauksessa. Nuorten kuuntelemisessa koettiin myös olevan parantamisen varaa.

Pyysin nuorisovastaavia myös ideoimaan ja kertomaan mielipiteensä siitä, miten nuoria saisi enemmän mukaan toimintaan. Mm. kampanjointi, porukalla lähteminen, kannustaminen, houkuttelu, tehokkaampi informointi ja näkyvyyden lisääminen olivat nuorisovastaavien vastauksia nuorisokatoon. Ehkä kaikkein oivaltavin vastaus nuorten mukaan saamiseen oli: ”Kutsumalla varmaankin”. Nykyistä henkilökohtaisempaa kutsumista mukaan toimintaan tukee myös vuonna 2001 tehty vapaaehtoistutkimus,

jonka mukaan 58 prosenttia nuorista, jotka eivät ole mukana vapaaehtoistoiminnassa, osallistuisivat, jos joku heitä pyytäisi (Yeung 2002).

### **5.5 Nuorisajaoston kokous 9.–10.9.2009**

Sovimme elokuussa Arja Salon kanssa, että vetäisin ohjelmaa myös nuorisajaoston kokouksessa Asikkalan Kasiniemessä. Ajatuksena oli ohjata Vertauskuvaverstas ensi vuoden toiminnan suunnittelun pohjaksi. Kokouksessa oli paikalla seitsemän nuorisajaoston jäsentä sekä yksi hallituksen edustaja.

#### **Vertauskuvaverstas nro 1**

Vertauskuvaverstaaseen kuuluu valmiit kuvapakat, mutta päätin leikata itse lehdistä kuvia työskentelyyn. Kuvat ovat menetelmässä väline, jonka avulla pyritään hahmottamaan organisaation tai toiminnan nykytilaa, haasteita ja visiota.

Visioihin kirjattiin nuorten aktivoiminen joka tasolla, osallistujamäärien tuplaus, helposti lähestyttävät tapahtumat, opiskelijajäsenten määrän kasvattaminen entisestään sekä ammattiosastojen välinen yhteistyö.

Nykytilan kuvailtiin olevan hetkittäin hyvä, mutta osallistumattomuus ja taloudellisen tuen vähäisyys painavat. Ihmisiä on liian vähän, ja taakka on suuri niillä, jotka ovat aktiivisia.

Haasteina vision saavuttamisessa nähtiin olevan rahan puutteen, ja kipinän saamisessa parikymppisiin. Ikähaitarin suuruus nuorissa jäsenissä koettiin myös haastavaksi. Lisäksi nuoret ja vanhemmat jäsenet olisi saatava ymmärtämään, että kaikki ovat loppupeleissä samassa veneessä.

Menetelmä toimi kokouksessa pohjustuksena seuraavan vuoden toiminnan suunnittelulle. Suunnittelussa on aina hyvä lähteä tavoitteiden miettimisestä ja niiden määrittelystä. Vertauskuvaverstas toimi tässä tehtävässä mielestäni hyvin, ja uskon sen

vaikuttaneen hieman vuoden 2010 tapahtumakalenterin suunnitteluun. Ilman sitä, tapahtumien ja kurssien sisällöt ja ajankohdat olisivat herkemmin pysyneet samanlaisena kuin aikaisemmin. Vaikka vertauskuvaverstaassa ei tullut nuorisajaostolaisten mielestä esille mitään täysin uusia ja yllättäviä kuvauksia nykytilasta, haasteista tai visioista, se sai aikaan hedelmällistä keskustelua toiminnan kehittämisestä.

### **Visiosta suunnitelmaksi**

Nuorten tapahtumakalenteria muutettiin hieman tämänvuotisesta. Pienen suuren seikkailun tilalle tuli Extreme-kurssi Lapissa, joka sisältää mm. laskettelua. Sen ajankohdaksi valittiin huhtikuu, jolloin kovin sesonki on jo päättynyt, mutta laskettelu ja muu ulkoilu on vielä hyvin mahdollista. Kokouksessa arveltiin, että laskettelu vetää paremmin nuorta väkeä mukaan, kuin syksyinen seikkailu metsässä. Pohjoisen vetovoima haluttiin myös kokeilla.

Uutuutena tuli myös ruotsinkielisille nuorille tarkoitettu kurssi, jonka sijainniksi päätettiin Maarianhamina. Liiton talvipäiville päätettiin järjestää myös paremmin nuorille sopivaa ohjelmaa pilkkimisen, murtomaahiihdon ja humpan rinnalle. Näin sinnekin voisi saada paremmin nuoria jäseniä paikalle. Pohjoiseen laitettiin enemmän toimintaa, osaksi johtuen nuorisovastaavien kyselyssä esittämien toiveiden mukaisesti.

Nuorisajaoston ehdottama talvipäivien ”nuorennettu” ohjelmallisäys ei kuitenkaan mennyt sellaisenaan läpi valtuustossa. Hohtokeilaus saatiin kuitenkin ujutettua mukaan ohjelmaan.

### ***5.6 Pieni suuri seikkailu 19.–20.9.2009***

Pieni suuri seikkailu järjestettiin 19.–20.9.2009 Nastolassa, Pajulahden urheiluopistolla. Se oli suunnattu nuorille jäsenille, ja tänä vuonna se oli kaksipäiväinen. Aikaisempina vuosina kurssi on alkanut jo perjantaina, mutta kestoja lyhennetty palautteiden perusteella.

Kurssin tavoitteena oli tutustuminen ay-liikkeeseen ja Kemianliiton toimintaan sekä nuorisotoiminnan kehittäminen. Nuorten omien toiveiden ja ideoiden kuuleminen tulevaisuuden suhteen oli tärkeässä osassa toiminnan kehittämisessä. Myös sosiaalisia taitoja testattiin seikkailuosuudessa.

## **Ohjelma**

Nastolan Pajulahdessa järjestetyn kurssin ohjelma oli osittain valmiiksi suunniteltua, ja osan sain suunnitella itse. Valmiiksi ohjelmarungossa oli seikkailuosio, jonka järjesti T2 Elämispalvelut. Seikkailu kesti neljä tuntia, ja sisälsi hieman suunnistusta, kiipeilyä, joen ylitystä itse tehdyn sillan avulla, metsägolfia sekä lassoamista.

Saunat, ruokailu ja nuotiopaikka oli varattu tietyille paikoille aikataulua. Suunnittelin ja vedin esittelykierroksen, pari tutustumisleikkiä, ohjelmaa nuotiolle, aamureippailun sekä sunnuntain asiaosuuden, joka oli Vertaiskuvaverstas. Vertaiskuvaverstaan avulla keräsin tietoa osallistujien mielipiteistä ja toiveista liittyen liiton nuorisotoimintaan.

## **Vertauskuvaverstas nro 2**

Visiossa tuotiin esille vahvasti nuorten parempi huomioon ottaminen. Toiveina oli, ettei nuoria jyrättäisi, että nuoria kuunneltaisiin ja toiveet huomioitaisiin. Nuorisotoiminnan toivottiin myös vaikuttavan ammattiosastoiden toimintaan ja että ammattiosastoissa ylipäätään olisi kaikissa nuorisoryhmät. Lisäksi visioitiin vahvempaa yhdessä tekemistä, yhtenäisyyden tunnetta sekä lisää toimintaa. Nuoret nähtiin visiossa aktiivisina toimijoina, jotka tunsivat kaikki toisensa toiminnan kautta.

Toiminnan nykytilassa koettiin olevan paljon kehitettävää. Tällä hetkellä Aktiivisia jäseniä ei ole tarpeeksi, toimikuntien keski-ikä on korkea, markkinointi ei pelaa kovin hyvin, on kuppikuntia ja nuorisovastaavilla on iso taakka ja heidän on vaikea saada apua. Yleisen taloustilanteen ja vuorotyön koettiin verottavan ensimmäisenä nuoria ay-toimijoita, eikä aikaa eikä varoja nuorten toimintaan ole.

Haasteena nuorisotoiminnassa ja sen kehittämisessä visioituun suuntaan nähtiin monia erilaisia seikkoja. Haasteina ovat mm. taakan jakaminen useammille nuorille, muiden mukaan saaminen, yhteishengen nostattaminen, perhe-elämän yhdistäminen toimintaan, nuorten mielipiteiden esille saanti sekä ammattiosaston näkyvyyden kasvattaminen työpaikoilla. Myös vapaaehtoistoiminnan lisääminen ja liian alkoholikeskeisyyden poistaminen nähtiin haasteina.

Keskustelussa nousi myös vahvasti esiin ajan puute liittyen vuorotyön, perhe-elämän ja ay-toiminnan yhdistämiseen. Ehdotuksena nousi esiin perhetapahtumat, joihin monien nuorten perheellisten jäsenten olisi helpompi lähteä mukaan, kuin nykyisenkaltaisiin kursseihin ja tapahtumiin.

Haasteeksi koettiin myös ay-kentän pirstaleisuus: vaikka ajetaankin samaa asiaa, ei silti puhalleta samaan hiileen. Toiminta hajaantuu liian moneen tekijään: ammattiosastoihin, liittoon, keskusjärjestöön ja opiskelijajäsenillä on vielä Sakki ry., ja on siksi vaikea selkonen. Myös liiton ja ammattiosastojen sisällä oleva kilpailu eduista häiritsi ja ihmetytti kurssilaisia. Sisäisellä kilpailulla tarkoitettiin esimerkiksi sitä, kuinka vanhat jäsenet vastustavat rahan laittamista nuorisotoimintaan ja ovat kateellisia pelkästään nuorille suunnatuista tapahtumista.

Vertauskuvaverstaassa tuli esille myös toive henkilökohtaisemmasta kontaktinotosta ja tapahtumien mainostamisesta. Tekstiviestit, sähköpostit ja Facebook mainittiin hyvinä ja tehokkaina kanavina markkinointiin.

Yleistä keskustelua syntyi myös jäsenhankinnasta työpaikoilla. Uusille työntekijöille ei ole yleensä antaa muuta kuin liittoon liittymiskaavake, eikä juuri muuta. Liitolta toivottiin materiaalia, jota voisi jakaa uusille työntekijöille ja jossa kerrottaisiin liiton toiminnasta ja siitä, miksi siihen olisi hyvä kuulua. Kannatusta sai myös idea uusille työntekijöille tarkoitetuista infotilaisuuksista tai kursseista, joissa valaistaisiin edellä mainittuja asioita. Perustietoa ammattiliitosta ja työmarkkinoista olisi siis hyvä tarjota nykyistä paremmin ja etenkin oikeaan aikaan. Liittymisen jälkeen se koettiin jo tavallaan liian myöhäisenä.

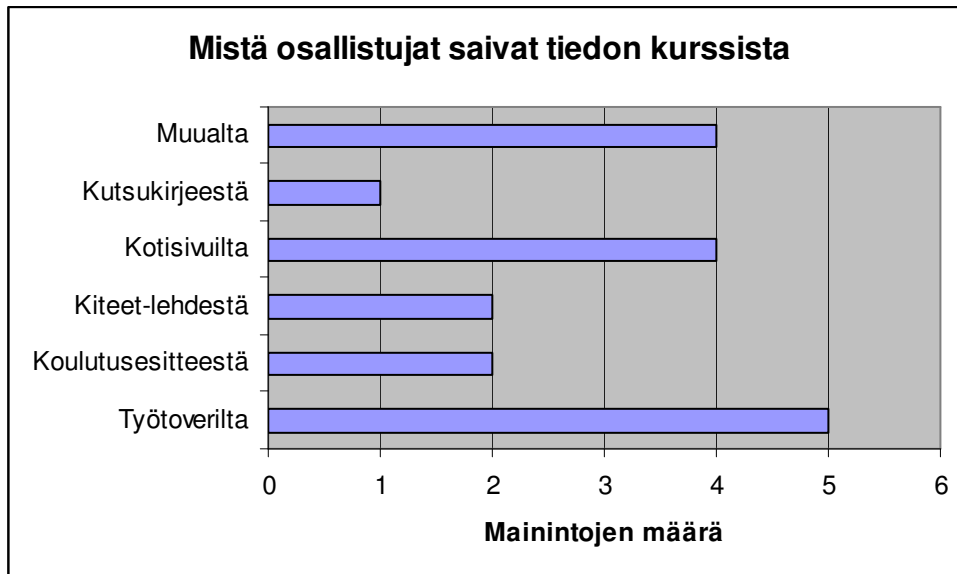
Samaa viestiä ay-aktiiveilta ja -ammattilaisilta saivat myös Hakolampi ja Satta (2008). Aktiivit toivoivat tukimateriaalia jäsenhankintaan, jolloin jäsenyyttä harkitseva saisi konkreettista tietoa siitä, mihin häntä pyydetään lähtemään. Ammattiliitossa työskentelevät toivoivat jäsenten liittyvän siksi, että he haluavat liittyä, eikä siksi, että kaikki muutkin työpaikalla kuuluvat liittoon. (Hakolampi & Satta 2008, 41 & 47.) Tämä tukisi sitä, että tarkempaa tietoa olisi jaettava jo ennen uuden jäsenen liittymistä.

## **Arviointi**

Kurssin arviointi ja palautteenanto tapahtuivat pääasiassa Kemianliiton kurssiarviointilomakkeen (Liite 6) avulla. Sen lisäksi kysyin vielä myös muutaman kysymyksen, jotka koin tärkeiksi, mutta joita valmiissa lomakkeessa ei ollut (Liite 7). Kurssiarvioinnin palautti 15 kurssilaista, kun osallistujia oli kaiken kaikkiaan 20.

Kurssilaiset olivat pääasiassa oikein tyytyväisiä kurssiin ja sen sisältöön. Asteikolla 1-5, jossa 1 = erittäin huono ja 5 = erittäin hyvä, kurssilaiset antoivat arvosanoiksi lähinnä nelosia ja vitosia, liittyen kurssin järjestelyihin, sisältöön, kouluttajiin, ryhmän kokoon, materiaaliin ja tiedottamiseen. Tyydyttävä arvio tuli vain neljä kertaa, ja kaikki eri kohtiin. Tiedotukseen liittyen oli yksi kommentoinut, että ei olisi tiennyt koko kurssista ilman tekstiviesti muistutusta. 60 prosenttia vastaajista olikin saanut kuulla kurssista työkaverilta tai jostain muualta kuin liiton omasta lehdestä, kotisivuilta tai koulutusessitteestä. Vain kaksi mainitsi liiton oman Kiteet-lehden tiedonsaantilähteeksi. Liiton koulutusessite oli myös vain kahden tiedonsaanti kanava, ja kotisivuiltakin tietoa oli saanut neljä kurssilaista, joista vain kahdelle se oli ainoa tiedonlähde.





*Kuvio 4. Mistä osallistujat saivat tiedon kurssista.*

Odotuksina ja toiveina kurssilaisilla oli ollut etukäteen mm. lisätiedon saaminen liiton asioista ja liiton toimintaan tutustuminen, mukava yhdessäolo, liikkuminen, ulkoilu, uusien ihmisten tapaaminen sekä yhdessä tekeminen. Osalla ei ollut lainkaan odotuksia, ja yksi sanoi lähteneensä täysin avoimin mielin. Odotusten puuttuminen ja avoimin mielin lähteminen viittaavat siihen, että mukana olleilla ei oikein ollut käsitystä siitä, mitä odottaa. Useampi kurssilainen oli kuitenkin ensimmäistä kertaa mukana liiton järjestämässä nuorisotoiminnassa.

Muutama olisi toivonut seikkailuosuuden olevan hieman erilainen. Nyt se sisälsi melko paljon kävelyä ja sellaisia tehtäviä, joihin kaikki eivät oikein voineet osallistua. Toiveena siis oli hieman raskaampi, nopeatempoisempi ja vähemmän kävelyä sisältävä seikkailu. Kehuja tuli tekstiviestimuistutuksesta.

Kurssilaiset saivat arvioinnissa toivoa koulutus/kurssiaiheita. Toiveina oli ammattiliiton perusteista kertova kurssi, Kemianliiton toiminnasta ja vuorovaikutuksesta työnantajaliiton kanssa, luovaa ilmaisua ja itsensä ylittämistä, virkistysviikonloppuja, ”Miksi pitää kuulua liittoon?” -kurssia sekä toiminnallisuutta.

Viikonlopun antia kuvailtiin mm. seuraavasti: paljon hyödyllistä tietoa liitosta, omista oikeuksista ja vaikuttamismahdollisuuksista, kokemusta, hauskoja muistoja, hyvää seuraa ja liikuntaa, uusia leikkejä, erilainen viikonloppu ja hyvä fiilis.

Arviointilomakkeessa kysyttiin myös sitä, miten aikoo hyödyntää kurssin antia omassa elämässä, työssä tai ammattiosaston toiminnassa. Mainintoja tuli toisten mukaan houkuttelusta, omasta osallistumisesta jatkossakin sekä yleisestä omien oikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien tiedostamisen hyödyistä.

Kemianliiton kurssiarvioinnin lisäksi pyysin palautetta mm. liittyen kurssin tunnelmaan. Tunnelma koettiin hyväksi, ja sitä kuvailtiin rennoksi, iloiseksi ja leppoiseksi. Yhteishenki oli koettu hyväksi ja meininki rempseäksi. Yhtä vastaajaa oli häirinnyt hieman joidenkin kurssilaisten liika alkoholikeskeisyys. Kiitosta tuli kuitenkin siitä, että porukka oli pysynyt koossa vielä iltanuotiollakin eikä hajaantunut esimerkiksi baareihin, kuten kaupunkiolosuhteissa helposti käy.

Päällimmäiseksi mieleen kurssilaisille oli jäänyt etenkin ulkoilmaseikkailu ja iltanuotio. Myös sauna ja yhteenkuuluvuudentunne mainittiin. Kysyttäessä sitä, aikooko tulevaisuudessakin osallistua Kemianliiton nuorisotoimintaan, oli vastaus yksimielinen kyllä. Myöntävä vastaus puoltaa sitä, mitä nuorisovastaavat kyselyvastauksissaan arvelivat, että jos mukaan saa kerran, osallistuu toimintaan helposti uudestaan.

Arvioinneissa on kuitenkin huomioitava, etten saanut aivan kaikilta kurssilaisilta palautteita takaisin. Se kuitenkin johtui siitä, että muutama joutui poistumaan jo ennen kurssin päättymistä.

### ***5.7 Nuorten TES-päivät Tampereella 21.–22.11.2009***

Nuorten TES-päivien myöhäisestä ajankohdasta suhteessa opinnäytetyöni aikatauluun johtuen osallistumiseni päiville keskittyi lähinnä havainnointiin. Keskustelin osallistujien kanssa paljon nuorten toimintamahdollisuuksista ja ajatuksista johtopäätöksiini liittyen. Kuulin myös monia kokemuksia, jotka tukevat johtopäätöksiäni. Sunnuntaina kartoitin muutaman opinnäytetyöni johtopäätöksen pätevyyttä jana-työskentelyn avulla sekä esittelin työni tuloksia lyhyesti.

Avaan näitä TES-päiviltä saatuja havaintoja ja johtopäätöksiä myöhemmissä osioissa raporttiani.

## 6 TOIMINTAMALLIN ARVIOINTI

Olen erittäin tyytyväinen, että käytin aineiston keräämiseen yhteistoiminnallista menetelmää kyselyn ohella. Osallistuva havainnointi oli myös luonteva tapa tutkia toimintaympäristöä siihen tutustumisen yhteydessä. Vuoden aikana osallistuin neljään erilaiseen nuorten tilaisuuteen, joista yhdessä suunniteltiin seuraavan vuoden toimintaa. Sain melko kattavan kuvan toiminnasta ja ehdin hyvin sulautua porukkaan. Uskon, että tulos on parempi nyt, kuin jos olisin tehnyt työni pelkästään tutkimuksellisia keinoja käyttäen.

Vertauskuvaverstas on mielestäni toimiva ja ajatuksia herättävä menetelmä toiminnan suunnittelussa ja strategian luomisessa. Sitä on helppo muokata tilanteen, kohderyhmän ja tavoitteiden mukaan, ja siihen löytyy suhteellisen selkeät ohjeet. Valmiit kuvapakatkin ovat tarjolla, mutta ne eivät mielestäni olleet kovin inspiroivia. Pienellä vaivannäöllä tehtävästä sai hauskemman, kun kuvat olivat monipuolisempia.

Pienessä suuressa seikkailussa käytin myös muita yhteistoiminnallisia ja innostavia menetelmiä. Pyrkimyksenä oli saada porukka tutustumaan toisiinsa, rentoutumaan, ryhmäytymään ja nauttimaan. Avoin ilmapiiri oli tärkeä saada myös vertauskuvaverstasta ajatellen, mutta myös yleisen mukavuuden takaamiseksi. Kurssipalautteessa kiiteltiin leikkejä ja toiminnallisten menetelmien käyttöä. Mielestäni niiden avulla on helppo innostaa osallistumaan ja kasvattaa yhteisöllisyyden tunnetta ryhmässä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tässä luvussa käsittelen nuorten osallistumiseen liittyviä teemoja, jotka nousivat vahvasti esille kyselyn, havaintojen ja Vertauskuvaverstaisten perusteella. Lopuksi esittelen kehittämisehdotukseni toiminnan kehittämiseksi.

Tarkoitukseni oli osallistua lokakuussa järjestettävään STTK-opiskelijoiden syyskouluun, jotta olisin voinut tehdä vertailuja ja saada ideoita Kemianliiton nuorisotoimintaan. Syyskoulu kuitenkin peruttiin vähäisen osallistujamäärän johdosta. Nuorten ja opiskelijajäsenten houkuttelevuus mukaan toimintaan ei siis tunnu olevan pelkästään Kemianliiton ongelma, vaan yleinen ilmiö. Se tarkoittaa myös sitä, että töitä on tehtävä kaksin verroin, jotta tilanne kohentuisi.

Nuorten passivoituminen ay-liikkeessä ei ole kuviteltua, vaan todellista. Nuorten aktiivinen osallistuminen ay-toiminnassa on vähentynyt merkittävästi verrattaessa nuorten aktiivisuutta 1980-luvulla ja 2000-luvulla. Nuorten osuus jäsenkunnastakin on laskenut selvästi. (Mamia 2001, 65–66.) Toisaalta valtaosa jäsenistöstä ylipäätään jättää osallistumasta toimintaan. Kaikista SAK:n jäsenistä peräti 55 prosenttia on passiivisia jäseniä. Nuorilla passiivisten määrä nousee noin 70 prosenttiin. Tutkimuksen mukaan nuorena omaksuttu osallistumisaktiivisuus näyttäisi säilyvän läpi elämän. Osaltaan on siis kyse sukupolvien välisistä eroista. Toisaalta ikä ja toiminnan väheneminen vaikuttavat myös aktiivisuuden määrään. Nähtäväksi jää, pysyvätkö nykyiset nuoret yhtä passiivisina tulevaisuudessakin, vai lisääntykö vastuunotto sitä mukaan, kun sitä vapautuu vanhojen aktiivien eläköityessä. (Emt 71–72.)

Nuoret osallistuvat useammin liiton järjestämään virkistystoimintaan kuin esimerkiksi kokouksiin tai muihin asiapainotteisempiin tilaisuuksiin. Virkistystoimintaan osallistui vuonna 2001 tehdyn tutkimuksen mukaan vain joka seitsemäs SAK-nuori. Samaisen tutkimuksen mukaan alle 30-vuotiaista viisi prosenttia on osallistunut koulutuksiin tai kursseille. Nuorten passiivisuudesta huolimatta ay-asiat kuitenkin kiinnostavat nuoria. Nuorten kiinnostus asioita kohtaan aiheuttaa vain harvemmin osallistumista kuin vanhemmilla jäsenillä. (Emt. 68–69.)

Ay-toiminnan näkyvyys ja imago olisi saatava nostettua aivan uudelle tasolle. Nyt ammattiliitot näkyvät mediassa lähinnä politiikan, vaalirahojen, yt-neuvotteluiden sekä lakkopuheiden yhteydessä. Nämä asiat eivät kosketa yleensä nuorten elämää tai kiinnosta heitä eivätkä kerro kaikkea liittojen toiminnasta. Ne kuitenkin ovat usein ainoita asioita, jotka nuoret yhdistävät liittoihin.

Imagon parantamiseen ja nuorentamiseen liittyy myös liiton lehti. Lehti nimittäin huomataan, mutta sitä ei välttämättä lueta. (Mamia 2001, 96.) Ulkoasu on tärkeä tekijä siinä, avataanko lehteä vai ei. Tietysti myös sisällöllä on merkitystä, mutta nuorille suunnattu materiaali jää helposti lukematta, jos ulkoasu ei houkuta avaamaan lehteä. Team-liiton uuden lehden suunnittelussa on toivon mukaan huomioitu nuoret jäsenet niin sisältöä kuin ulkoasuakin suunniteltaessa.

Mitkä ay-liikkeen tarjoamat edut ja palvelut sitten ovat nuorille tärkeimpiä? Mitkä palvelut vaatisivat eniten kehittämistä nuorten mielestä? SAK:n järjestötutkimuksen mukaan alle 30-vuotiaat jäsenet haluaisivat työttömyyskassapalvelujen kehittyvän nykyisestä. Sen mainitsi 32 prosenttia vastaajista. Ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, sekä yleissivistävää koulutusta ja niiden kehittämistä kaipailtiin seuraavaksi eniten, yhteensä 27 prosenttia vastaajista. Liitot voisivatkin tarjota ja panostaa enemmän edellä mainittuihin palveluihin. Ammattiyhdistyskoulutukseen kaipasi kehitystä vain 4 prosenttia alle 30-vuotiaista ja jäsenistölle suunnattuihin tapahtumiin 2 prosenttia vastaajista. (SAK:n järjestötutkimus 2006, 13.)

Nuoret tarkastelevat ammattijärjestöjä kriittisesti, eikä luottamus liittoihin ole itsestään selvyys. Luottamus syntyy kokemusten ja pohdiskelujen kautta, ja tärkeintä luottamuksessa ovat edunvalvonnalliset seikat. Jäsenkohtaisuus ja valtakunnallisuus ovat välttämättömiä piirteitä luotettavassa ammattiliitossa. (Kaunismaa & Lind 2006 106.) Erilaiset työolosuhteet olisi myös huomioitava paremmin ja niiden parantamiseksi taisteltava näkyvämmiin.

SAK:n rivijäsenet näkevät ay-liikkeen ensisijaisesti palveluorganisaationa, kun taas aktiivit kokevat sen sosiaalisena liikkeenä (Jokivuori 1997, 142). Nuorten jäsenten keskuudessa näkemys ammattiliitosta palveluorganisaationa yhteiskunnallisen liikkeen sijaan korostuu entisestään (Mamia 2001, 148). Osallistumismotivaatioiden erot onkin

hyvä huomioida, ja tarjota kaikille jotain. Kaikki eivät halua olla aktiivisia, mutta uudenlaiset aktiivisuuden muodot voisivat tarjota jalansijaa myös perinteisestä toiminnasta vetäytyneille.

Vertauskuvaverstaissa nousi esiin uusien markkinointi- ja viestintäkanavien käyttöönotto. Verkon hyödyntäminen liittojen jäsenpalveluissa on pitkälti sukupolvikysymys. Alle 35-vuotiaat ovat olleet tekemisissä tietokoneiden kanssa jo pienestä lähtien, ja internetin hyödyntäminen on eri tasolla kuin vanhemmilla sukupolvilla. Internet voi madaltaa monella kynnystä osallistua ja ottaa kantaa asioihin (Aalto-Matturi 2004, 78), ja liittojen olisikin viisasta hyödyntää sitä nykyistä paremmin. Verkon käyttäminen pelkästään tiedotuskanavana ei riitä, vaan sen toiminnallisuus- ja vuorovaikutteisuusmahdollisuuksia olisi myös hyödynnettävä (emt. 89).

Esimerkiksi nuorten keskuudessa suosituksen Facebookin hyödyntäminen olisi paikallaan. Tätä tukee käytännön näyttö Rakennusliitosta, jonka nuorisotoiminnassa Facebook otettiin käyttöön jo viime vuonna. Jäseniä Facebook ryhmässä on jo lähes 700, ja jäsenmäärä vain kasvaa. Raksanuoret-Facebook-ryhmää käytetään mm. tiedotus- ja keskustelukanavana, ja tuodaan toimintaa paremmin esille. (Salmenjoki 2009.) Kysyin marraskuussa 2009 Nuorten TES-päivillä moniko käyttää Facebookia, niin kätensä nosti lähestulkoon kaikki 28 kurssilaista.

Useat tutkijat ovat sitä mieltä, että internet voi toimia hiipuvan ay-liikkeen pelastajana. Maailman muuttuessa yhä verkkoviestintäkeskeisemmäksi on ammattiyhdistysliikkeen muututtava samalla. Kun yhä harvempi osallistuu aktiivisesti toimintaan, voi internet tuoda ay-liikettä lähemmäs rivijäseniään. Verkon laajempi käyttöönotto kuitenkin vaatii panostusta liitoilta, kun uusia toimintoja on kehitettävä aivan uuteen suuntaan. (Aalto-Matturi 2004, 100–103)

Media osaltaan luo ay-liikkeestä mielikuvia, jotka ovat usein vääristyneitä ja tarkoitushakuisia (Perkka-Jortikka 2004, 167). Julkinen kuva ay-toiminnasta onkin ehkä poliittisempi, kuin todellisuus. Ay-liikettä edustavat henkilöt ovat myös yleensä keski-ikäisiä tai vanhempia, ja siten luovat nuorten silmissä epäsuotuisaa mielikuvaa ay-liikkeestä. (Mamia 2001, 84.)

Nuorekkaan imagon saavuttaminen on tärkeä tekijä liiton houkuttelevuudessa. Vanhoillinen imago aiheuttaa mielikuvan, että vain vanhempien etuja ajetaan. Kaunismaan ja Lindin tutkimuksessa (2006) kritisoitiin sitä, että ammattiliitot kyllä haluavat nuoret jäsenikseen, mutta nuorisopoliittisia kannanottoja ei juuri näy. Jäsenyys siis jää siihen liittymiseen. Nuoret itse kokevat uhaksi sen, ettei nuoria ole tarpeeksi mukana aktiivisessa toiminnassa. (Kaunismaa & Lind 2006, 106–108.)

## **7.1 Ay-liikkeen suhde politiikkaan**

Nostan tarkasteltavaksi ay-liikkeen suhteen politiikkaan, sillä useampi nuorisovastaava nosti kyselyvastauksissa esille politiikan osallistumattomuuden syitä selvitettyä. Nuorten etäinen suhde perinteiseen politiikkaan ja vaikuttamiseen on yleisesti huolestuttava ilmiö, ja sitä ei mielestäni voi täysin sivuuttaa pohdittaessa nuorten passiivisuutta ay-liikkeessä. Tarkastelen siis tässä poliittisuuden vaikutusta nuorten osallistumisaktiivisuuteen omien havaintojeni, johtopäätösteni sekä aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta.

Jäin itse miettimään, sopiiko poliittisuus tämän päivän ay-toimintaan? Työntekijöissä on kaikkia puolueita kannattavia ihmisiä, mutta ainakin mielikuvissa ammattiliitot identifioituvat pääasiassa vahvasti vasemmalle poliittisella kentällä. Se voi olla monille osallistumattomuuteen vaikuttava tekijä. Pari nuorisovastaavaa mainitsikin ”leimautumisen” pelon syyksi nuorten osallistumattomuuteen.

Mamian 2001 *Nuori työntekijä ja ay-liike* -tutkimukseen haastattelemat nuoret arvelivat poliittisuuden vaikuttavan joidenkin nuorten osallistumiseen. Äänestämistä vältetään juuri leimautumisen pelossa, ja eteneminen ay-uralla voi kaatua siihen, ettei halua sitoutua puolueisiin. (Mamia 2001, 75.)

Ay-toiminnan poliittisuus herätti keskustelua marraskuussa 2009 järjestettyjen Nuorten TES-päivien yhteydessä. Testasin siellä muutamia väittämiä jana-työskentelyn avulla, ja suhtautuminen poliittisuuteen oli yksi tarkastelussa ollut aspekti. Kurssin osallistujista suurin osa ei oikein osannut sanoa, mieltääkö toiminnan poliittiseksi vai ei.

Myöhemmässä keskustelussa havaitsin ilmapiirin olevan se, että työpaikkatasolla toimintaa ei koeta poliittiseksi, mutta liittotasolla herkemmin. Kurssin nuoret myös tuntuivat tiedostavan, että ilman poliittista sitoutumista eteneminen ay-uralla on hankalaa tai jopa mahdotonta. Havainnot siis tukevat Mamian tutkimustuloksia.

Nuorisovastaavista vain muutama arveli nuorten osallistumattomuuteen vaikuttavan ideologiset syyt. Toisaalta avoimissa vastauksissa mainittiin useampaan otteeseen jonkinlainen politiikan pelko. Vuonna 2001 tehdyn SAK:n nuoria jäseniä käsittelevän tutkimuksen mukaan alle 30-vuotiaat nuoret itse eivät pidä ay-toimintaa kovin poliittisena. Kuitenkin nuorten yleisiä asenteita tarkasteltaessa ay-liikkeen poliittinen imago tulee vahvemmin esille. Työpaikkatason toiminta eroaa siis liittotason toiminnasta, ainakin nuorten mielikuvissa. Teollisuustyöntekijät kokivat ay-toiminnan poliittisemmaksi, kuin muilla SAK:n aloilla työskentelevät nuoret. Eroa selittää varmaankin ay-kulttuurin erilaisuus eri toimialoilla. (Mamia, 2001, 74.)

Poliittinen ilmapiiri on muuttunut 1990-luvulta lähtien siten, että kansalaiset ovat alkaneet samaistua uudenlaisiin poliittisiin vaihtoehtoihin. Perinteinen side poliittisten puolueiden ja kansalaisten välillä on heikentynyt ja epäluottamus puolueita ja poliitikkoja kohtaan kasvanut. Poliitikasta irtautuminen on etenkin työväestöä, miehiä ja nuoria kaupunkilaisia koskettava ilmiö. (Hellsten & Martikainen 2001, 15–22.)

Huomasin itse nuorisovastaavapäivillä helmikuussa 2009, että esimerkiksi vanhat työväenlaulut eivät ole tuttuja nuorisovastaaville. Eräs kommentoi työväenlauluista, että ”Eihän niitä saa laulaa”. Puoluepolitiikasta en myöskään kuullut missään käymissäni nuorten tilaisuudessa puhuttavan nuorten keskuudessa. Havainnot puoltaisivat tutkimuksia nuorten haluttomuudesta kiinnittyä ja toimia puoluepolitiikan sanelemana. Työväenlauluja ei voitu laulaa edes huumorimielessä, koska ne koetaan leimaaviksi.

Kaunismaan ja Lindin (2006) tutkimuksessa nuorten suhtautumisesta ammattijärjestöihin mainittiin liittojen poliittinen ja vanhoillinen leima. Poliittista leimautumista pidettiin negatiivisena ja liittoja vanhanaikaisina. Yksi haastateltava mainitsi taistolaisesta nyrkit pystyssä -mielikuvasta. (Kaunismaa & Lind 2006, 94–95.)



SAK:n vanha järjestötutkimusprojekti osoitti jo vuonna 1986, että nuorten aktiivien poliittinen samaistuminen vasemmistopuolueisiin on vähäisempää kuin kaikkien aktiivien keskimäärin. Kuitenkin vasemmistopuolueisiin samaistuvat nuoret olivat aktiivisempia osallistujia kuin muihin puolueisiin samaistuvat tai sitoutumattomat nuoret. Ay-aktiivisuudella ja poliittisella samaistumisella oli siis yhteys. (Nieminen & Jyrkämä 1986, 186.)

Samaisessa tutkimuksessa selvitettiin myös Walter Korven vuonna 1984 tekemää havaintoa, jonka mukaan poliittinen aktiivisuus motivoi voimakkaimmin ay-osallistumiseen. Nieminen ja Jyrkämä kuitenkin havaitsivat, että nuorista vain harvat kuuluvat puoluepoliittisiin järjestöihin. Kuitenkin poliittisesti aktiivisia nuoria oli enemmän aktiivisina ay-toimijoina. Puoluepolitiikkaan liittyvä aktiivisuus nosti siis nuorillakin ay-toiminnassa mukana olemisen todennäköisyyttä. (Nieminen & Jyrkämä 1986, 188–189.)

1990-luvun loppupuolella tehdyn tutkimuksen mukaan, vasemmistoa kannattavat olivat edelleen aktiivisimmissä rooleissa useammin kuin oikeistoa kannattavat tai sitoutumattomat liiton jäsenet. Aktiivien ja rivijäsenten erot suhtautumisessa puoluepolitiikkaan on nimenomaan SAK:lainen piirre, joka ei esiinny esimerkiksi STTK:n jäsenistössä ainakaan yhtä dramaattisesti. (Jokivuori 1997, 114–117.)

SAK:n, STTK:n ja Akavan alaisten ammattiliittojen jäsenten työtehtävät, ammatit ja koulutukset ovat hyvin erilaiset, joten eroavaisuudet jäsenten poliittisissa ja yhteiskunnallisissa näkemyksissä ovat luonnollisia. SAK on selvästi eniten vasemmalle leimautunut keskusjärjestö, mutta senkin jäsenistä moni äänestää muita kuin vasemmistopuolueita (Jokivuori 1997, 138).

Uudemman tutkimuksen mukaan ay-toimintaan aktiivisesti osallistuvat eivät kuitenkaan ole muita ”poliittisempia” tai vasemmalle suuntautuneempia. Nuorten poliittinen suuntautuneisuus on muutenkin hajanaisempaa kuin vanhemmilla ay-jäsenillä, jotka kannattavat vahvemmin perinteisiä työväenpuolueita. Suurin osa nuorista ei halua ilmoittaa poliittista kantaansa tai ei osaa määritellä sitä. Osaltaan nuorten sitoutumattomuutta voi selittää se, ettei sopivaa puoluetta ole vielä löytynyt. (Mamia 2001, 80.)

Nuorten äänestysaktiivisuus on keskimääräistä väestöä 10–15 prosenttiyksikköä vähäisempi. Vuoden 2004 kunnallisvaaleissa kolmasosa nuorista kävi äänestämässä, kun koko väestöstä äänestämässä kävi 59 prosenttia. Poliitikka ei kiinnosta ja siihen suhtaudutaan välinpitämättömästi. (Kaunismaa & Lind 2006, 88.)

Miten siis saada aktivoitua myös niitä nuoria, jotka eivät ole poliittisiin puolueisiin samaistuvia? Ja miten suhtautua siihen, että nuoret eivät halua sitoutua poliittiseen toimintaan? Näitä kysymyksiä ammattiliittojen olisi pitänyt miettiä jo 80-luvulla, jolloin nuorten asenteet olivat jo selvillä. En usko tilanteen juuri muuttuneen. Mielikuva ay-liikkeestä on pysynyt vahvasti vasemmistolaisena, ja se on ehkä osaltaan vierottanut nuoria toiminnasta. Eduskuntavaalien perusteella voidaan päätellä, että suurin osa suomalaisista samaistuu tällä hetkellä oikeistopuolueisiin. Vasemmistopuolueet ovat myös menettäneet työläisten ääniä, mikä voisi vihjata tyytymättömyyteen tiettyjen alojen etujen ajamisessa. Hyvänä esimerkkinä toimivat sairaanhoitajat, jotka viime eduskuntavaaleissa kampanjoitiin äänestämään kokoomusta puolueen parempien vaalilupauksen myötä. Naisvaltaisten alojen patkätöihin selvästi kaivattaisiin vahvempia parantamistoimia SAK:n taholta.

Ammattiliittojen olisi pyrittävä selkeämmin profiloitumaan kaikkien työntekijöiden asioita ajavaksi, ja vähentää näkymistään sidoksissa puoluepolitiikkaan. Näkyminen mediassa SDP:tä ja vasemmistoliittoa vahvasti tukevana toimijana ei ole eduksi, kun ajatellaan nuorten aktivoimista mukaan ay-toimintaan. Etenkin vihreät ja kokoomus ovat nuorten suosiossa. Vuoden 2008 Nuorisobarometrin mukaan reilusti suurempi joukko koki läheisimmäksi puolueeksi kokoomuksen tai vihreät, kuin vasemmistopuolueet. Vasemmistoliiton ja SDP:n koki läheisimmäksi yhteensä alle 200 nuorta, kun taas vihreät ja kokoomus saivat molemmat yksinäänkin yli 200 nuoren äänen. (Myllyniemi 2008, 31.)

Vihreät läheisimmäksi puolueeksi kokevat nuoret kuitenkin kokevat olevansa selvästi enemmän vasemmalla kuin oikealla vasemmisto–oikeisto-akselilla (emt.31; Martikainen & Fredriksson 2006, 65). Vihreiden suhtautuminen ay-liikkeeseen ei ole kitkaton, ja se erottaa puolueen perinteisestä vasemmistosta. Periaatteessa vihreät tukevat ay-liikettä, mutta monet ajatukset menevät ristiin ay-liikkeen kanssa.

Työpaikoilla tapahtuva ay-toiminta saa arvostusta, mutta työmarkkinajärjestöjen vallankäyttö valtiollisella tasolla ei. Osmo Soininvaara kertoo kirjassaan *Vihreät ja talous – oikealla, vasemmalla vai edellä?*, että moni yhteiskunnallisesti aktiivinen vihreä ei ole kokenut itseään tervetulleeksi mukaan ay-toimintaan. Etenkin SAK saa osakseen arvostelua siitä, ettei ulkopuolisia toivota kilpailemaan perinteisestä vasemmistolaisesta vallasta. Torjuva asenne uusia ajatuksia kohtaan syö kannatuspohjaa ay-liikkeeltä. (Soininvaara 2005, 56.)

Vuonna 1992 perustetun Loimaan kassan eli YTK:n suosio ja kasvu Suomen suurimmaksi työttömyyskassaksi ei varmaankaan selity pelkästään halvemmalla jäsenmaksulla. Osa on liittynyt siihen myös periaatteellisista syistä. Se, että ammattiliitot ja keskusjärjestöt tukevat tiettyjä poliittisia puolueita vaalien aikaan, saa osan potentiaalisista jäsenistä olemaan liittymättä liittoon. (Soininvaara 2005, 57.) Poliittisesti sitoutumaton Loimaan kassa on vetänyt mukaansa reilusti enemmän ihmisiä, kuin ay-liikkeen johtajat aikoinaan arvelivat. Muutaman tuhannen sijaan jäseniä on yli 300 000. (Tolonen 2006, 54; YTK 2009.)

Soininvaara kokee kolmikantaisen päätöksenteon myös sortavan tiettyjä ryhmiä, jotka ovat lähellä vihreitä. Opiskelijat ja lapsiperheet jäävät vähälle huomiolle, sillä eläkekysymykset tuntuvat olevan lähempänä työmarkkinajärjestöjen johtoportaita ja ay-liikkeen jäsenistöä. Hyvä kysymys onkin se, sortaako ay-liike nuoria siksi, etteivät he kuulu ay-liikkeeseen, vai eivätkö nuoret kuulu ay-liikkeeseen siksi, koska se sortaa nuoria? (Soininvaara 2005, 57.)

Ay-liikkeen perinteinen lakonuhkaan perustuva vallankäyttö ei tuota samalla tavalla tulosta palvelualoilla kuin tehtaissa ja teollisuudessa. Palvelualat kuitenkin lisääntyvät ja automatisointi vähentää työpaikkoja teollisuudesta. Kirjastonhoitajien lakko ei saa päättäjiä ahdinkoon samalla tavalla kuin paperitehtaan lakko. Palkkojen määräytyminen kiristysvoiman mukaan työn raskauden, hyödyllisyyden tai vaativuuden sijasta ei ole kovin oikeudenmukaista. Ay-liike ei myöskään ole pystynyt vielä pitämään määräaikaissä ja epävarmoissa työsuhteissa olevien puolia. Myös vanhemmuuden synnyttämiä kustannuksia ei ole jaettu sekä isän että äidin työnantajien kesken, mikä huonontaa nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla. (Emt. 57–59.)

Nuoret voisivat innostua ay-liikkeestä enemmän, jos se alkaisi paremmin vastata nykyisten työmarkkinoiden tuomia haasteita. Ay-liike on saavuttanut paljon sellaisia etuuksia kaikille, jotka tuntuvat jo itsestään selviltä, kuten kahdeksan tunnin työpäivät, vanhempainlomat sekä vuosilomat. Epäkohtia on kuitenkin jäljellä, ja niitä syntyy koko ajan lisää työmarkkinoiden muuttaessa muotoaan. Ay-liikkeen pitäisi pysyä mukana muutoksessa ja muuttaa voimakkaasti toimintaansa. Miesten ja teollisuuden ehdoilla kulkeminen ei sovi enää tähän päivään, vaan myös naisvaltaisten palvelualojen tulee olla yhtäläisessä asemassa. On esimerkiksi mielenkiintoista, että rakennuksilla ja metsätöissä työnteon estävä kova pakkanen vaikuttaa aivan eri tavalla työntekijöiden tilanteeseen kuin esimerkiksi sadesää terassiravintolassa työskenteleviin. (Emt. 59–60.)

Nuorten yhteiskunnallisista vaikuttamiskeinoista elämäntapavaikuttaminen on yhä tärkeämpi vaikuttamismuoto. Äänestysinto on hitaasti nousemassa vuoden 1999 pohjalukemista. Silloin nuorista äänesti vain 53 prosenttia, kun taas vuonna 2007 nuorten äänestysprosentti oli 56 prosenttia. Vaikka prosentit ovat alhaisia, on äänestäminen silti yleisin vaikuttamismuoto. Elämäntapavaikuttamisen lisäksi uusiksi suosituiksi vaikuttamiskanaviksi ovat tulleet erilaiset sähköiset vaikuttamiskanavat, kuten adressit ja internet-kyselyt. (Allianssi 2008, 12.)

Kaunismaa ja Lind (2006) ovat kuitenkin sitä mieltä, ettei ammattijärjestöjen poliittisuus ole nuorille ongelma. Heidän tutkimuksensa nuoret eivät nähneet ammattijärjestöjä kovin poliittisina, tai ainakaan he eivät itse kokeneet liittoon kuulumisensa olevan poliittista. Kaunismaa ja Lind tulkitsivatkin nuorten pitävän poliittisuutta vanhempien ay- ja työnantajasukupolvien ominaisuutena. Poliittisuus onkin todennäköisesti hiipumassa ay-liikkeestä uusien toimijasukupolvien myötä. (Kaunismaa & Lind 2006, 102–103.)

Muutos nuorten poliittisuudessa ja ay-aktiivisuudessa on selvä, kun tarkastellaan eri vuosikymmeninä tehtyjä tutkimuksia nuorista ay-liikkeessä. Nuoret eivät enää ole mukana ay-liikkeessä poliittisin aattein, eikä sitä mielletä poliittiseksi toiminnaksi. Mielestäni ay-liikkeen on huomioitava ja hyväksyttävä muutos ja myönnettävä sen vaikutukset toimintaan. Uudistuksia on tehtävä ay-liikkeen jatkuvuuden turvaamiseksi.

## **7.2 Sukupolvien taisto**

Sukupolvien välinen taistelu oli teema, josta keskustelin useiden nuorten jäsenten kanssa vuoden aikana. Se herätti keskustelua niin Vertauskuvaverstaassa kuin vapaa-ajallakin. Kuulin lukuisia esimerkkejä tilanteista, joissa nuorten yli on jyrätty, jopa omien etujen kustannuksella. Haluan tarkastella aihetta, koska se selvästi vaikuttaa nuorten jäsenten vaikutusmahdollisuuksiin ja toimintaan etenkin ammattiosastoissa.

Nuorisotoiminta koettiin jo syntyessään uhkaksi vanhempien ikäluokkien keskuudessa. SAK:hon perustettiin vuonna 1947 nuorisajaosto, koska nuorten työoloissa nähtiin parantamisen varaa. Vanhemmat työtoverit usein suhtautuivat nuoriin työläisiin epätasa-arvoisesti, ja vain perheelliset ja vakiintuneet työntekijät hyväksyttiin käytännön tasolla ay-liikkeen täysivaltaisiksi jäseniksi. (Puumi 1997, 64.) Ironista tavallaan onkin se, että nyt ne, joita nuorena katsottiin alaspäin, ovat jatkaneet samalla lailla. Oma syrjintäkokemus ei ole vaikuttanut myöhempään käyttäytymiseen nuoria kohtaan, tai ehkä on tarve siirtää kokemus eteenpäin. Sukupolvien väliset ristiriidat eivät siis ole uusi ilmiö ay-liikkeessä.

Ay-liikkeen ukkoistuminen on ollut näkyvässä jo 90-luvulla. Nuorisotoiminnan tärkeydestä ja vaikeudesta saada mukaan uusia nuoria aktiiveja on ollut myös tapetilla jo silloin. Miten on siis mahdollista, että tilanne on edelleen sama, yli kymmenen vuoden jälkeenkin? SAK:n 50-vuotisjuhlakirjassa (1997, 14) haastateltu Kemianliittoon kuuluva 20-vuotias nuori nainen kuvaili SAK:n tuovan mieleen ison, organisoidun ja pikkutakkimaisuuden. Hän ei kokenut, että hänellä olisi mitään kontaktia SAK:hon, ja sanoi suhtautuvansa kaksijakoisesti ay-liikkeeseen. Palkat ja työolot kiinnostavat, mutta ay-liike ja organisaatiot eivät pätkääkään. Hän koki ay-liikkeen kuulostavan hyvin vanhahtavalta ja kalkkeutuneelta. Lukijan silmissä tukea mielipiteelle tuo se, että haastattelussa myös kysyttiin, mitä hänelle tarkoittaa käsite ”Arabian lakot”, joilla viitataan isoihin lakkoihin vuonna 1948. Ei ihme, ettei 20-vuotias pakkaaja tiennyt käsitettä, ja kuvaa hyvin SAK:ta, että asiaa edes kysyttiin.

Nuoret aktiivit osallistuvat lähinnä vain nuorille suunnattuun toimintaan, ja vanhempien jäsenten sekaan meneminen koetaan hankalaksi. Vanhempien kunnioitus on ansaittava, eikä liian kärkevällä asioista ”tietämisellä” aiheuta muuta kuin ongelmia. Usein

kuitenkin nuoret otetaan avosylin mukaan toimintaan, ja tilanne saattaa kääntyä niin, että vastuuta sysätään uudelle nuorelle toimijalle liikaakin. (Mamia 2001, 77.)

Toisessa tekemistäni Vertauskuvaverstaista nousi esiin huoli ay-liikkeen pirstaleisuudesta. Vaikka ajetaan samaa asiaa, niin kaikki eivät kuitenkaan ole ns. samalla asialla. Verstaassa kommentti viittasi lähinnä siihen, että nuoret ja vanhat jäsenet taistelevat keskenään eduista ja vallasta. Ihalainen ja Ahmavaara (1994) toteavat SAK:n aseman vahvistuneen suhteessa liittoihin, koska enemmistövalta niin SAK:ssa kuin suurimmassa osassa sen liittoja on koko ajan ollut sosiaalidemokraateilla (Ahmavaara & Ihalainen 1994, 54). Ay-liikkeen sisällä tapahtuva valtataistelu on ehkä joskus tehnyt liikkeestä vahvemman, mutta onko se edelleen tarpeen? Onko valtataistelu tai oikeastaan vastakkainasettelu siirtynyt puolueilta ikäryhmien väliseksi? Tekevätkö sisäiset taistelut liikkeestä oikeasti vahvempaa?

Ahmavaara ja Ihalainen (1994, 62–63) näkivät puolueiden vastakkainasettelun olevan lieventymässä, poliittisen ryhmätoiminnan kuihtumisen myötä. He kuitenkin myös arvelivat, että politiikan tilalle hajottaviksi tekijöiksi syntyy uusia joko todellisia tai näennäisiä ristiriitoja, kuten miesten ja naisten tai teollisuuden ja julkisen alan välisiä ristiriitoja. Liittojen omat yhteiset intressit ovat nousseet ryhmäpoliittista kantaa tärkeämmiksi. Ihalainen ja Ahmavaara kokivat uuden suunnan uhkaavaksi ja etenkin keskusjärjestöt ahtaalle ajavaksi. He totesivatkin, että ay-liikkeen tulisi miettiä tarkkaan, miten kehityksen saisi pidettyä hallittuna. Ehkä ongelma onkin siinä, että ay-liike on 90-luvulta lähtien pyrkinyt hallitsemaan muutosta eikä muuttumaan sen mukana.

Otto Mäenniemi (2008) pohtii ay-liikkeen tulevaisuutta työelämän joustoja käsittelevän tutkimuksensa yhteydessä. Ay-liike on saavuttanut asemansa pitkälti suurten ikäluokkien ansiosta, ja valta on yhä heillä. Nähtäväksi jää, jatkaako ay-liike suurten ikäluokkien etujen ajamista tulevaisuudessa, eli eläkkeelläkin, koska valta on yhä heillä. (Mäenniemi 2008, 56.) Luopuvatko suuret ikäluokat valta-asemastaan ja ottavatko nuoret vapautuvan vallan käyttöönsä? Kenen etuja ay-liike ajaa jatkossa? Pystyykö se ajamaan kaikkien etuja?

Useissa työelämän tutkimuksien mukaan ay-liikettä ei enää nähdäkään aktiivisena vaikuttajana, vaan muutoksia vastustavana voimana. Muutoksien vastustaminen ajaa

tilanteen sellaiseksi, ettei ay-liike enää vaikuta muutoksen suuntaan, vaan sen suunnan määrää työelämän toinen osapuoli. Ideaalitalanne olisi, että ay-liike hyväksyisi muutokset, mutta pyrkisi ohjaamaan niiden suuntaa. (Mäenniemi 2008, 5.)

### **7.3 Nuoret ja vapaaehtoistoiminta**

Vaikka ay-toimintaa ei ehkä usein mielletäkään varsinaisesti vapaaehtoistoiminnaksi, niin työpaikkatasolla se on sitä mitä suurimmassa määrin. Tarkastelenkin tässä nuorten vapaaehtoisuutta, sillä nuorisovastaavien osallistumismotiivit vastaavat yleisiä vapaaehtoistoimintaan motivoivia tekijöitä. Näkymät nuorten kiinnostuksesta vapaaehtoistoimintaan ovat yllättävänkin positiiviset, ja se on hyvä hyödyntää ay-toimintaa kehittäessä. Pohdin myös vapaaehtoisten toimijoiden parempia tukemismahdollisuuksia ja rivijäsenten mukaan innostamista.

Tärkein suomalaisia vapaaehtoisuuteen motivoiva tekijä on halu auttaa muita (Yeung 2002, 71). Nuorisovastaavan tehtävänä on auttaa nuoria jäseniä viihtymään paremmin ammattiosastossa ja parantaa heidän asemaansa. Liiton ja ammattiosastoiden nuorisotoimintaan osallistuminen ei sinänsä ole verrattavissa vapaaehtoistoimintaan, mutta työpaikkatasolla ay-toiminnan perusta on nimenomaan vapaaehtoisuudessa. Nuorisovastaavat ja muut aktiivit toimivat vapaaehtoisesti, ja siksi vapaaehtoistoimintaan liittyvät tutkimukset on tärkeätä huomioida toimintaa suunnitellessa.

Nuorisovastaavat mainitsivat toimintaan motivoiviksi tekijöiksi samoja asioita, kuin Yeungin tutkimuksessa mainitaan. Näitä olivat uusiin ihmisiin tutustuminen, velvollisuuden tunne ja tekemisen saaminen (emt.71). Yeungin tutkimuksen mukaan osallistumattomuutta selittää usein ajanpuute, mutta toisinaan sille ei ole olemassa mitään erityistä syytä. Osallistumiskynnys voisi madaltua monella, jos joku vain pyytäisi mukaan toimintaan.

Yeungin tekemän vapaaehtoistoimintaa käsittelevän tutkimuksen mukaan näkymät nuorten aktiivisemmalle osallistumiselle vapaaehtoistoimintaan ovat lupaavat.

Myönteinen suhtautuminen ja kiinnostus vapaaehtoistyöhön ovat yleisempiä kuin itse teot, mutta ne voivat aktualisoitua innostukseksi ja mukaan lähtemiseksi. Tarvitaan vain onnistunutta rekrytointia. Onnistunut rekrytointi pitää sisällään sekä organisoivan tahon että yksilön toiveiden, tarpeiden ja odotuksien kohtaamisen. (Yeung 2002, 65.)

Tutkimustulokset, joiden mukaan puolet kaikista vastaajista ja lähes 60 prosenttia nuorista, jotka eivät ole mukana vapaaehtoistoiminnassa, lähtisivät mukaan, jos heitä kysyttäisiin, on merkittävä. Ammattiosastoissa ja työpaikoilla nuorten mukaan saaminen aktiivisiksi toimijoiksi on siis paljolti kiinni pyytamisestä tai sen puuttumisesta. Aktiivitoimet eivät ole itsestään selviä tavallisille rivijäsenille, eikä mahdollisuuksista tiedetä. Aktiivinen ay-toiminta usein myös koetaan pienen sisäpiirin jutuksi, eikä itseä lähdetä tunkemaan väkisin mukaan, tai ainakin olo koetaan ulkopuoliseksi (Viljamaa 2008, 56).

Jossain järjestössä vapaaehtoistyötä muutenkin tekevä lähtee helpommin ja useammin mukaan myös muihin järjestöihin ja vapaaehtoistoiimiin. Kynnys on matalampi, kun on kokemusta erilaisista luottamustehtävistä ja järjestökäytännöistä. Toisaalta sosiaalinen verkosto on myös suotuisampi sille, että tulee pyydettyksi uusiin järjestöihin. Yhteiskunnallisesti aktiiviset kohtaavat järjestöissä, ja monilla on yhteyksiä useampiin järjestöihin. Sosiaalisten suhteiden karttuessa usein myös itseluottamus kasvaa, ja siten hyödyttää muussakin elämässä. (Kaunismaa & Lind 2006, 90–91.)

Hyvä keino saada uusia nuoria mukaan toimintaan ja aktiivisimmiksi osallistujiksi voisi olla järjestelmällisempi ja ruohonjuuritasolla tapahtuva innostaminen. Niin sanotun innostajan eli animaattorin tehtävänä on kannustaa ryhmiä ja yhteisöjä aloitteellisuuteen, osallistumiseen ja liikkeelle lähtemiseen (Hämäläinen & Kurki 1997, 230–231). Nuorisovastaavat ovat roolissa, jossa innostajana toimiminen olisi periaatteessa hyvin mahdollista. Vastuun jättäminen yksin nuorisovastaaville ei kuitenkaan kannata, sillä nuorisovastaavia on hyvin erilaisia ja he ovat eri syistä tehtävässään.

Liitto voisikin lähentää kosketustaan rivijäseniin vierailemalla aktiivisemmin työpaikoilla ja ammattiosastoissa sekä tapaamalla jäseniään kasvotusten. Nykyään järjestösihteerit ja toimitsijat kyllä vierailevat jäseniä tapaamassa, mutta innostaminen



vaatisi määrätietoisempaa ja tarkoitushakuisempaa lähestymistä. Liitto voisi palkata henkilön, jonka tehtävänä olisi pelkästään tukea vapaaehtoisten toimintaa, vierailta työpaikoilla ja ammattiosastoissa sekä tavata jäseniä. Nuorisovastaavia on vasta hieman yli kolmasosassa ammattiosastoja, joten heitä olisi tärkeätä rekrytoida lisää mukaan toimintaan. Koulutiedotukseen on älytty jo panostaa niin, että liiton edustaja käy joka vuosi alan oppilaitoksissa. Jo olemassa olevien jäsenten huomioimista voisikin parantaa seuraavaksi. Toisessa Vertauskuvaverstaassa kaipahtiin tiedotusta ja koulutusta ay-asioista etenkin uusille ja potentiaalisille jäsenille. Sellaisen hoitaminen sopisi hyvin jäseniin keskittyvän työntekijän työnkuvaan.

Kemianliiton järjestö- ja koulutusosasto hoitaa jo nyt yhteyksiä ammattiosastoihin ja järjestää erilaisia koulutuksia ja tapahtumia jäsenistölle. Sen perusteella, mitä olen esimerkiksi ammattiosastojen kanssa tehdyistä yhteistyöstä ja tukemisesta järjestösihteerin Arja Salolta kuullut, se vaikuttaa oikein hedelmälliseltä toiminnalta. Sitä suuremmalla syyllä ruohonjuuritason toimintaan olisi panostettava nykyistä enemmän, ja sen avulla voitaisiin saada uusia nuoria mukaan toimintaan. Keskittyminen nuoriin ja vapaaehtoisiin on mielestäni niin tärkeää, että se ansaitsisi ns. innostajan paikan. Rakennusliitossakin hyviä tuloksia on saatu nimenomaan panostamalla uudella tavalla nuorisotoimintaan (Salmenjoki 2009).

Nuoria jäseniä voisi myös aktivoida palkitsemisen avulla markkinoimaan voimakkaammin liiton tarjoamia toimintoja passiivisille jäsenille. Palkitsemisjärjestelmänä voisi toimia esimerkiksi naistenlehtien käyttämä ”ystävälahja”-menetelmä, eli aina jos saa houkutelua uuden jäsenen mukaan toimintaan, saa palkinnon. Menetelmää voisi soveltaa myös niin, että pitää saada tietty määrä uusia toimijoita, ennen kuin palkitaan. Palkitsemisjärjestelmä voisi kasvattaa intoa tiedottaa tapahtumista työpaikoilla ja ammattiosastoissa, jossa se on tehokkainta. Näin voisi saada enemmän uusia nuoria mukaan kursseille, ja siten kasvattaa toimintaan osallistuvien määrää. Palkitsemisjärjestelmä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi vuoden mittaisena tehokampanjana tai pidempi aikaisena käytäntönä, riippuen resursseista, toimivuudesta ja järjestelmän yksityiskohdista.

## **7.4 Kehittämisehdotukset**

Esittelen tässä luvussa kehittämisehdotukset, eli toiminnallisen opinnäytetyöni tuotoksen. Sisältö on yhteenvetoa koko työstäni, ja siksi paikoin toistoa aiempien lukujen sisällöistä. Kehittämisehdotukset on koottu Vertauskuvaverstaan rakennetta hyödyntäen, eli huomioitu nykytila, haaste ja visio. Kehittämisehdotukset löytyvät saatteineen myös työn liitteistä (Liite 1).

### **Tiedotus ja markkinointi**

*Nykytila:* Nuorten tiedot liiton tarjoamasta toiminnasta ovat pääasiassa huterat. Liiton Kiteet-lehti ei tavoita nuoria jäseniä mainoksillaan, eikä myöskään kotisivut. Nuoret tulevat kursseille mukaan pääasiassa työkavereiden tai jonkun muun kutsuessa tai pyytäessä mukaan. Osallistujamäärät liiton kursseille ja tapahtumiin riippuvat siis lähinnä ammattiosastojen ja työpaikkojen aktiivisten jäsenten määrästä, ja heidän markkinoinneistaan. Tiedonpuute on osasy s osallistumattomuuteen. Julkisuuskuva ja imago kaipaisivat myös nuorennusta.

*Haaste:* Nuorten jäsenmäärän kääntäminen kasvuun.

*Visio:* Henkilökohtaisempi kutsuminen mukaan toimintaan. Otetaan käyttöön uudet tiedotuskanavat, kuten Facebook-ryhmien ja -tapahtumien perustaminen, sähköposti ja tekstiviestikutsut sekä -mainokset. Verkon mahdollisuudet on hyödynnettävä nykyistä paremmin. Ammattiosastoissa ja työpaikoilla vierailaan liiton toimesta useammin ja määrätietoisemmin: innostetaan lähtemään mukaan toimintaan. Jo aktiivisia jäseniä voisi kannustaa liiton tapahtumien markkinointiin työpaikoilla, ja palkita hyvistä tuloksista jotenkin konkreettisesti. Palkitseminen voisi tapahtua esimerkiksi ns. ”ystävälahja” -periaatteella, jota naistenlehdet usein käyttävät. Eli jos aktiivinen jäsen saa täysin uuden ihmisen, tai tietyn määrän uusia ihmisiä houkuteltua mukaan liiton toimintaan, lähetetään houkuttelijalle jokin konkreettinen palkinto. Tämän kaltainen palkitsemismenetelmä voisi hyvin toimia esimerkiksi vuoden mittaisena tehokampanjana, tai pidempi aikaisena käytäntönä.

## **Jäsenten kohtaaminen**

*Nykytila:* Jäsenistöä käydään tapaamassa työpaikoilla ja ammattiosastojen järjestämissä tilaisuuksissa, mutta liitto on silti suurimmalle osalle etenkin nuorista jäsenistä kaukainen taho. Mukaan toimintaan ei tule lähdettyä, kun toimintaympäristö tuntuu vieraalta. Nuorisovastaavat ovat usein linkki liittoon ja liiton tapahtumiin, mutta nuorisovastaavia vain hieman yli kolmannesosassa ammattiosastoista.

*Haaste:* Miten tuoda liiton toimintaa ja toimijoita jäsenille läheisemmiksi?

*Visio:* Palkataan työntekijä, jonka tehtävänä on pelkästään jäsenten innostaminen mukaan toimintaan. Työntekijä vierailisi työpaikoilla ja ammattiosastoissa kertomassa toiminnasta ja kuulemassa jäsenten ajatuksia. Liiton toiminta tulisi tutummaksi ja läheisemmäksi. Vapaaehtoisena toimivien aktiivien tukemiseen olisi paremmat resurssit, kun olisi pelkästään jäsenille omistautunut työntekijä. Nuorisovastaava on valittava jokaiseen ammattiosastoon.

## **Tarjonta**

*Nykytila:* Liiton kursseihin, koulutuksiin ja tapahtumiin ollaan pääasiassa ihan tyytyväisiä. Kynnys lähteä ensimmäistä kertaa mukaan on monille suuri. Myös välimatkat ja ajanpuute vaikuttavat osallistumiseen, ja toiminnan keskittymistä Etelä-Suomeen arvosteltiin.

*Haaste:* Miten tarjota kaikille jotain?

*Visio:* Tapahtumia olisi hyvä järjestää myös pohjoisessa joka vuosi. Tarjontaa voisi laajentaa nykyisestä, ja uutuutena voisi toimia esimerkiksi lapsiperheystävälliset tapahtumat, jotka palvelisivat etenkin nuoria perheellisiä jäseniä. Uusille jäsenille ja jäsenyyttä harkitseville voisi tarjota perustietoa liitosta, työmarkkinoista ja ay-liikkeestä sisältävää koulutusta. Opiskelijajäsenille suunnattua toimintaa voisi myös kokeilla.

## **Edunvalvonta**

*Nykytila:* Nuoret kokevat tärkeäksi liiton edunvalvonnallisen roolin. Moni nuori ei kuitenkaan koe ammattiliittoja omakseen, ellei ole vakituista työpaikkaa. Liittoon kuulumisen ja sen hyödyt eivät ole itsestään selvyyksiä nyky-yhteiskunnassa.

*Haaste:* Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä kasvaa koko ajan, mikä todennäköisesti vähentää liittoihin liittyvien nuorten määrää. Miten reagoidaan tilanteeseen? Onko ay-liikkeellä varaa jättää tätä kasvavaa määräaikaisten ja osa-aikaisten joukkoa pois riveistään?

*Visio:* Vastataan paremmin työelämän muutoksiin. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa töissä olevien oikeuksia olisi parannettava ja huomioitava nykyistä paremmin. Näkyvät kannanotot nuorten työmarkkinatilanteesta herättävät nuorten luottamusta liittoon.

## **Yhteistyö yli sukupolvirajojen**

*Nykytila:* Nuoret jäsenet kokevat, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa liitossa ja ammattiosastoissa. Valta on pääasiassa vanhemmilla sukupolvilla, joka synnyttää eturistiriitoja vanhojen ja nuorten jäsenten välillä. Ammattiosastoissa ei ole aina annettu rahaa nuorille suunnatun toiminnan järjestämiseen. Ammattiosastojen nuorille jäsenille suunnatusta toiminnasta ollaan oltu myös kateellisia. Liiton yhteisissä tapahtumissa, kuten talvipäivillä ei ole aina huomioitu nuorempaa väkeä ohjelmaa suunniteltaessa.

*Haaste:* Kenen etuja ajetaan? Voidaanko kaikkien edut huomioida ja turvata?

*Visio:* Kaikki puhaltavat yhteen hiileen, eikä olla mustasukkaisia toisille suunnatuista palveluista ja toiminnoista. Nuorisotoimintaan panostaminen on kaikkien etu, koska se vahvistaa liittoa lisäämällä aktiivisten toimijoiden määrää. Nuorille on annettava tilaa ja heitä on pyydetävä mukaan ammattiosaston aktiivitehtäviin. Turhat rajataistelut vanhojen ja nuorien, poliittisten ryhmien ja toisten ammattiliittojen kanssa on jätettävä pois.

## 8 LOPUKSI

Nuorisotoimintaan panostaminen uusin keinoin ja suuremmalla volyymilla on ensisijaisen tärkeää nuorten aktivoimiseksi. Kuten Allianssin *Nuorista Suomessa* -julkaisu julistaa: ”Sijoittaminen nuorisotyöhön on sijoittamista kansalaisyhteiskuntaan” (Allianssi 2008, 4). Vahvistamalla nuorisotyötä, ja sitä kautta nuorten aktiivisuutta, vahvistetaan koko liittoa ja sen asemaa.

Ruohonjuuritasolla tapahtuvan tiedottamisen koki tärkeäksi niin nuorisovastaavat, jaostolaiset kuin kurssilaisetkin. Uusia tiedotuskanavia on otettava käyttöön, sillä henkilökohtaisempi kutsuminen mukaan toimintaan koetaan tehokkaaksi. Liiton lehdessä olevista ilmoituksista nuoret jäsenet eivät löydä innostusta lähteä mukaan kursseille. Facebook, sähköposti, tekstiviestit ja kasvokkain tapahtuva markkinointi ja mukaan pyytäminen tuntuivat olevan nuorten jäsenten mielestä parhaita tapoja tiedottaa.

Nykyinen toiminta koettiin ihan hyväksi, mutta mukaan lähtemisen kynnyks on liian korkea. Toimintaa voisi olla nykyistä enemmän, ja alueellista toimintaa olisi tuettava aktiivisemmin ja määrätietoisemmin. Liittojen ja keskusjärjestöjen tulisi miettiä suhdettaan politiikkaan, ja sen vaikutuksia toimintaan ja jäseniin. Myös eri-ikäisten tulisi entistä paremmin puhalttaa yhteen hiileen, eikä taistella keskenään eduista. Vahva yhteisöllisyys on kaikkien etu.

Työtä varten olen lukenut paljon aihepiiriä käsitteleviä tutkimuksia ja kirjallisuutta. Erityisesti nuoria ay-jäseniä käsittelevää tutkimusta ei ole kuitenkaan tehty kovin paljoa, ja osa tutkimuksista on suunnattu vain liittojen ja keskusjärjestön sisäiseen käyttöön. Esimerkiksi SAK:n tilaama tutkimus nuorista jäsenistään 2000-luvulla, jätettiin julkaisematta. Mielestäni ei ole edullista ay-liikkeelle piilotella tutkimustuloksia, vaikka tulokset eivät aivan mieluisia olisikaan. Jos tulokset nuorten osallistumisesta ovat hälyttäviä, niiden julkistaminen ja asiasta avoimesti keskusteleminen voisi herättää nuoria osallistumaan paremmin, kuin asioista vaikenemalla. Tutkimusta nuorten asenteista ja odotuksista ay-liikkeeseen liittyen tulisi tehdä jatkossakin. Myös liittojen sisäiset jäsenkyselyt ja selvitykset tuovat tärkeätä tietoa jäsenistön ajatuksista.

Itse opin prosessin aikana paljon tutkimuksen tekemisestä. Uusia tutkimussuuntia ja kysymyksiä tuli matkan varrella monia. Harmittamaan jäikin, ettei laajempaan tutkimukseen aiheesta ollut aikaa, sillä tutkimuskysymyksiä olisi kyllä riittänyt. Opinnäytteen aihe ja pääpisteet muuttuivat vuoden aikana, ja vasta ihan lopussa aloin todella hahmottaa kokonaisuutta ja ymmärtää aihetta paremmin. Opinnäytetyön toiminnallisuus toi omat haasteensa työn kokonaisuuden hahmottamiseen ja toteuttamiseen. Oli kuitenkin mielenkiintoista tehdä työ toiminnallisena, ja uskon saaneeni ja oppineeni sen avulla enemmän, kuin tutkimuksellisen työn myötä.

Toivon mukaan työni tuloksiin tartutaan Team-liiton toimintaa suunniteltaessa, sillä jotain on tehtävä. Jos nuoria ei aktivoida mukaan, on koko ay-liikkeen tulevaisuus huteralla pohjalla. Jos tutkimus osallistumisaktiivisuuden säilymisestä nuorena opitulla tasolla pitää paikkansa, ei tulevaisuudessa ole tarpeeksi aktiivisia toimijoita ylläpitämään nykyisenkaltaista ay-toimintaa. Joustavuus, työelämän uusiin epäkohtiin tarttuminen sekä nuoriin jäseniin panostaminen ovat nyt tarpeen. Ay-liikkeen on muututtava yhteiskunnan mukana, ei vastustettava muutoksia.

## LÄHTEET

- Aalto-Matturi, Sari 2004. Verkostako uuden ajan työväentalo? Helsinki: SAK.
- Ahlqvist, Annikki & Ylikoski, Esa 2008. Toiminnallinen opinnäytetyö. PowerPoint -esitys. Viitattu 27.11.2009. <https://pro.humak.fi/bin/humak/>
- Ahmavaara, Pekka. & Ihalainen, Lauri 1994. SAK ja poliittinen toiminta. Teoksessa Kairamo, Aimo & Rautio, Yrjö (toim.) Minne nyt, vasemmisto? Helsinki: Tammi.
- Akava 2009. Menestystä ja turvaa yhdessä. Viitattu 28.10.2009. <http://www.akava.fi/yleisesittely>
- Allianssi 2008. Nuorista Suomessa 2008–2009. Tutkimuskooste.
- Findikaattori 2009. Ammatillinen järjestäytyminen. Viitattu 10.11.2009. <http://www.findikaattori.fi/36/?show=teema>
- Findikaattori 2009. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Viitattu 10.11.2009. <http://www.findikaattori.fi/53/?show=teema>
- Hakolampi, Anni. & Satta, Meiju 2008. Suo, kuokka ja Jussi. Jäsenhankinnan nuorten jäsenten ja ammattiliiton välisen suhteen kehittämisen työkaluna. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka (1.painos). Porvoo: WSOY.
- Jokivuori, Pertti 1997. Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kaunismaa, Pekka. & Lind, Kimmo 2006. Nuorten ja ammattijärjestöjen kohtaaminen. Tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Kemianliitto 2009a. Viitattu 26.11.2009. <http://www.kemianliitto.fi/?x20043=3960700>
- Kemianliitto 2009b. Viitattu 26.11.2009. <http://www.kemianliitto.fi/?x20043=4390909>
- Kemianliitto 2009c. Viitattu 26.11.2009 [http://www.kemianliitto.fi/kemianliitto/jarjeston\\_toiminta/jasenet/](http://www.kemianliitto.fi/kemianliitto/jarjeston_toiminta/jasenet/)

- Kervinen, Elina 2009. Nuorten työttömyys syveni yhä. Helsingin Sanomat 21.10.2009, B9.
- Kurki, Leena 2008. Innostava matkailu. Sosiokulttuurinen innostaminen ja vapaa-aika. Helsinki: Finnlectura.
- Mamia, Tero 2001. Nuori työntekijä ja ay-liike – tutkimus SAK:n nuorista 2000-luvulla. Helsinki: SAK.
- Martikainen, Tuomo & Fredriksson, Sami 2006. Vaalit ja politiikka. Pääkaupunkiseudun nuorten aikuisten poliittiset valinnat 1988–2004. Helsinki: Helsingin kaupungin Tietokeskus.
- Myllyniemi, Sami 2008. Mitä Kuuluu? Nuorisobarometri 2008. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Mäenniemi, Otto 2008. Joustojen vaikutus tulevaisuuden työelämään. Pysyykö ay-liike aktiivisena toimijana? Helsinki: SAK.
- Nieminen & Jyrkämä 1986. Työläisnuoret ja ammattiyhdistysliike. Tutkimus SAK:n alle 30-vuotiaista jäsenistä. SAK:N järjestötutkimusprojekti. Helsinki: SAK.
- Paakkunainen, Kari. & Hoikkala, Tommi 2007. Sukupolvikamppailun kutsu – nuorten yksilöllistynyt politiikkasuhde. Teoksessa Kari Paakkunainen (toim.) Sukupolvipolitiikka. Nuoret ja eduskuntavaalit 2007. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Perkka-Jortikka 2004. Näin bailaa ay-liike. Helsinki: WSOY.
- Puumi, Janne 1997. Viisi vuosikymmentä nuorisotyötä. Teoksessa SAK juhlaKirja. Uuden ajan tuulet. Helsinki:SAK.
- Raina, Liisa. & Haapaniemi Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia ”ettei tarvitse tehdä yksin”. Helsinki: Arator.
- Repo, Päivi 2009. Myös nuoret työntekijät ovat alkaneet epäillä töissä jaksamistaan. Helsingin Sanomat 21.10.2009, A5.
- SAK:n järjestötutkimus 2006. Nuori ay-jäsen. Miltä nuoren maailma näyttää SAK:n vuoden 2005 järjestötutkimuksen valossa. Helsinki: SAK.
- SAK:n nuorisopoliittinen ohjelma 2003.
- SAK 2009. Tämä on SAK. Viitattu 28.10.2009.  
<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&sl2=1&lang=fi>
- Salmenjoki, Sini-Katariina 2009. Nuorisotoiminta ay-liikkeissä. Email [ida.hellman@humak.edu](mailto:ida.hellman@humak.edu) 16.11.2007.



- Strada 2009. Viitattu 15.11.2009. <http://www.strada.tkk.fi/index.html>
- STTK 2009. Tätä olemme. Viitattu 28.10.2009.  
<http://www.sttk.fi/Page/5c2c0b02-ec77-4ca3-aa98-0ff6f47ff956.aspx>
- Soininvaara, Osmo 2005. Vihreät ja talous. Oikealla, vasemmalla vai edellä? Espoo: Tietokeino.
- Tampereen Yliopisto 2009. Työhyvinvointiopas. Viitattu 30.10.2009.  
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/yhteisollisyys.php>
- Tolonen, Milla 2006. Ay-toiminta ei kiinnosta nuoria. Tieto & trendit (8) 9/2006, 54–55.
- Vesikansa, Sari 2000. Kansalaistoiminta, demokratia ja yhteisöllisyys. Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskus. Hesari nuorten ääni -kampanja. Viitattu 30.10.2009. [nk.hel.fi/.../Kansalaistoimintademokratiajayyhteisollisyys\\_Vesis.doc](http://nk.hel.fi/.../Kansalaistoimintademokratiajayyhteisollisyys_Vesis.doc)
- Viljamaa, Kirsi 2008. Aktivoidutaan yhdessä! Ay-jäsen aktiivisena toimijana. Toimintatutkimus Ystea ry. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

# LIITTEET

Liite 1 Kehittämisehdotukset

## Kehittämisehdotuksia Kemianliiton nuorisotoimintaan

### **Taustaa:**

Kehittämisehdotukset perustuvat pääasiassa nuorilta jäseniltä tulleisiin mielipiteisiin ja toiveisiin. Tietoa on kerätty nuorisovastaavilta, nuorisajaostolaisilta sekä Pieni suuri seikkailu -kurssin osallistujilta. Kokoamisessa on myös hyödynnetty kirjallisuutta sekä aikaisempia tutkimuksia aiheesta. Ehdotusten rakenne mukaillee Vertauskuvaverstasta, jonka avulla keräsin osan tiedoista. Kehittämisehdotusten kerääminen ja kokoaminen on osa opinnäytetyötäni, joka käsittelee Kemianliiton nuorisotoimintaa.

Helsingissä 27.11.2009

Ida Hellman

### **Tiedotus ja markkinointi**

*Nykytila:* Nuorten tiedot liiton tarjoamasta toiminnasta ovat pääasiassa huterat. Liiton Kiteet-lehti ei tavoita nuoria jäseniä mainoksillaan, eikä myöskään kotisivut. Nuoret tulevat kursseille mukaan pääasiassa työkavereiden tai jonkun muun kutsuessa tai pyytäessä mukaan. Osallistujamäärät liiton kursseille ja tapahtumiin riippuvat siis lähinnä ammattiosastojen ja työpaikkojen aktiivisten jäsenten määrästä, ja heidän markkinoinneistaan. Tiedonpuute on osasy syy osallistumattomuuteen. Julkisuuskuva ja imago kaipaisivat myös nuorennusta.

*Haaste:* Nuorten jäsenmäärän kääntäminen kasvuun.

*Visio:* Henkilökohtaisempi kutsuminen mukaan toimintaan. Otetaan käyttöön uudet tiedotuskanavat, kuten Facebook-ryhmien ja -tapahtumien perustaminen, sähköposti ja tekstiviestikutsut sekä -mainokset. Verkon mahdollisuudet on hyödynnettävä nykyistä paremmin. Ammattiosastoissa ja työpaikoilla vierailaan liiton toimesta useammin ja määrätietoisemmin: innostetaan lähtemään mukaan toimintaan. Jo aktiivisia jäseniä

voisi kannustaa liiton tapahtumien markkinointiin työpaikoilla, ja palkita hyvistä tuloksista jotenkin konkreettisesti. Palkitseminen voisi tapahtua esimerkiksi ns. ”ystävälahja” -periaatteella, jota naistenlehdet usein käyttävät. Eli jos aktiivinen jäsen saa täysin uuden ihmisen, tai tietyn määrän uusia ihmisiä houkuteltua mukaan liiton toimintaan, lähetetään houkuttelijalle jokin konkreettinen palkinto. Tämän kaltainen palkitsemismenetelmä voisi hyvin toimia esimerkiksi vuoden mittaisena tehokampanjana, tai pidempi aikaisena käytäntönä.

## **Jäsenten kohtaaminen**

*Nykytila:* Jäsenistöä käydään tapaamassa työpaikoilla ja ammattiosastojen järjestämässä tilaisuuksissa, mutta liitto on silti suurimmalle osalle etenkin nuorista jäsenistä kaukainen taho. Mukaan toimintaan ei tule lähdettyä, kun toimintaympäristö tuntuu vieraalta. Nuorisovastaavat ovat usein linkki liittoon ja liiton tapahtumiin, mutta nuorisovastaavia vain hieman yli kolmannesosassa ammattiosastoista.

*Haaste:* Miten tuoda liiton toimintaa ja toimijoita jäsenille läheisemmiksi?

*Visio:* Palkataan työntekijä, jonka tehtävänä on pelkästään jäsenten innostaminen mukaan toimintaan. Työntekijä vierailisi työpaikoilla ja ammattiosastoissa kertomassa toiminnasta ja kuulemassa jäsenten ajatuksia. Liiton toiminta tulisi tutummaksi ja läheisemmäksi. Vapaaehtoisena toimivien aktiivien tukemiseen olisi paremmat resurssit, kun olisi pelkästään jäsenille omistautunut työntekijä. Nuorisovastaava on valittava jokaiseen ammattiosastoon.

## **Tarjonta**

*Nykytila:* Liiton kursseihin, koulutuksiin ja tapahtumiin ollaan pääasiassa ihan tyytyväisiä. Kynnys lähteä ensimmäistä kertaa mukaan on monille suuri. Myös välimatkat ja ajanpuute vaikuttavat osallistumiseen, ja toiminnan keskittymistä Etelä-Suomeen arvosteltiin.

*Haaste:* Miten tarjota kaikille jotain?

*Visio:* Tapahtumia olisi hyvä järjestää myös pohjoisessa joka vuosi. Tarjontaa voisi laajentaa nykyisestä, ja uutuutena voisi toimia esimerkiksi lapsiperheystävälliset tapahtumat, jotka palvelisivat etenkin nuoria perheellisiä jäseniä. Uusille jäsenille ja jäsenyyttä harkitseville voisi tarjota perustietoa liitosta, työmarkkinoista ja ay-liikkeestä sisältävää koulutusta. Opiskelijajäsenille suunnattua toimintaa voisi myös kokeilla.

## **Edunvalvonta**

*Nykytila:* Nuoret kokevat tärkeäksi liiton edunvalvonnallisen roolin. Moni nuori ei kuitenkaan koe ammattiliittoja omakseen, ellei ole vakituista työpaikkaa. Liittoon kuulumisen ja sen hyödyt eivät ole itsestään selvyyksiä nyky-yhteiskunnassa.

*Haaste:* Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä kasvaa koko ajan, mikä todennäköisesti vähentää liittoihin liittyvien nuorten määrää. Miten reagoidaan tilanteeseen? Onko ay-liikkeellä varaa jättää tätä kasvavaa määräaikaisten ja osa-aikaisten joukkoa pois riveistään?

*Visio:* Vastataan paremmin työelämän muutoksiin. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa töissä olevien oikeuksia olisi parannettava ja huomioitava nykyistä paremmin. Näkyvät kannanotot nuorten työmarkkinatilanteesta herättävät nuorten luottamusta liittoon.

## **Yhteistyö yli sukupolvirajojen**

*Nykytila:* Nuoret jäsenet kokevat, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa liitossa ja ammattiosastoissa. Valta on pääasiassa vanhemmilla sukupolvilla, joka synnyttää eturistiriitoja vanhojen ja nuorten jäsenten välillä. Ammattiosastoissa ei ole aina annettu rahaa nuorille suunnatun toiminnan järjestämiseen. Ammattiosastojen nuorille jäsenille suunnatusta toiminnasta ollaan oltu myös kateellisia. Liiton yhteisissä tapahtumissa, kuten talvipäivillä ei ole aina huomioitu nuorempaa väkeä ohjelmaa suunniteltaessa.

*Haaste:* Kenen etuja ajetaan? Voidaanko kaikkien edut huomioida ja turvata?

*Visio:* Kaikki puhaltavat yhteen hiileen, eikä olla mustasukkaisia toisille suunnatuista palveluista ja toiminnoista. Nuorisotoimintaan panostaminen on kaikkien etu, koska se vahvistaa liittoa lisäämällä aktiivisten toimijoiden määrää. Nuorille on annettava tilaa ja heitä on pyydettävä mukaan ammattiosaston aktiivitehtäviin. Turhat rajataistelut vanhojen ja nuorien, poliittisten ryhmien ja toisten ammattiliittojen kanssa on jätettävä pois.

Liite 2 Aikataulu

## **Opinnäytetyön aikataulu**

### **Syksy 2009**

Viikko 33:

Tapaamiset Arjan ja Annikin kanssa, suunnitelmien selkeytyminen

Viikko 34:

Kyselyn tekeminen, postitus perjantaina

Viikko 35:

Opinnäytetyön kirjoittamista, ohjelman suunnittelua, materiaalin keräämistä

Viikko 36:

Annikille uutta tekstiä maanantaina, kyselyiden palautus perjantaina

Viikko 37:

Kyselyn purkua, tiistaina 8.9. tapaaminen Annikin kanssa, 9.–10.9. Nuorisijaoston kokoukseen osallistuminen ja suunnittelun vetäminen, ryhmähaastattelu

Viikko 38:

Haastattelun ja kyselyn purkua ja analysointia, ohjelman suunnittelua, Pieni Suuri Seikkailu 19.–20.9.

Viikko 39:

Opinnäytetyön ohjausseminaari 21.–22.9. Nurmijärvellä, palautteiden läpikäyntiä, yhteistapaaminen Annikin ja Arjan kanssa

Viikko 40:

Hengähdystauko

Viikko 41–43:

Kirjoittamista ja analysointia.

Viikko 44:

Kirjoittamista, perjantaina 30.10. opinnäytetyö esitarkastettavaksi

Viikko 45:

Kommenttien odottelua

Viikko 46–47:

Opinnäytteen hiomista ja täydentämistä. Osallistuminen Nuorten TES-päiville 21.–22.11.2009.

Viikko 48:

Opinnäytetyöseminaari ma 23.11., viimeiset muokkaukset työhön

Viikko 49:

Opinnäytetyö palautus ma 30.11.

## Kysely Kemianliiton nuorisovastaaville

1. Mitä Kemianliittoon kuuluminen sinulle tarkoittaa? (Voit ympyröidä useamman kohdan)

- a) Edunvalvontaa
- b) Järjestötoimintaa
- c) Nuorisotoimintaa
- d) Vapaa-ajan ohjelmaa
- e) Yhteiskunnallista vaikuttamista
- f) Itsestään selvyyttä
- g) jotain muuta,  
mitä \_\_\_\_\_

2. Mitä Kemianliiton nuorisotoiminnassa voisi kehittää?

---

---

---

---

3. Mikä siinä on jo hyvää?

---

---

---

---

4. Miksi osallistut toimintaan? (Voit ympyröidä useamman vaihtoehdon)

- a) Se on hauskaa
- b) Velvollisuudesta
- c) Tutustuu uusiin ihmisiin
- d) Saa tukea
- e) Saa tekemistä
- f) Jostain muusta syystä, mistä \_\_\_\_\_

5. Miksi moni nuori ei osallistu ay-toimintaan?

- a) Ei kiinnosta
- b) Ei ole sopivia osallistumismuotoja

- c) Ei sovi ideologiaan
  - d) Se on tylsää
  - e) Ei ole tarpeeksi tietoa
  - f) Jostain muusta syystä, mistä
- 
- g) En osaa sanoa

6. Miten nuoria saisi enemmän mukaan toimintaan? Ideoita tai omakohtaisia kokemuksia:

---

---

---

---

7. Miten vastasit kyselyyn?

- a) Yksin
- b) Kyselemällä muiden mielipiteitä
- c) Yhdessä muiden kanssa



## **VERTAUSKUVAVERSTAS – VETÄJÄN OHJE**

### **Käyttötarkoitus**

Menetelmällä pohditaan organisaation identiteettiä ("keitä me olemme") vertauskuvien avulla. Sopivaa metaforaa käyttäen kuvataan organisaation nykytila ("millaisia olemme nyt") ja tavoitetilä ("millaisia haluamme olla") sekä haaste, joka täytyy ratkaista ennen tavoitetilään pääsemistä ("minkä täytyy muuttua").

Vertauskuvaverstasta voidaan myös käyttää tietyn yksikön, osaston, ryhmän, toiminnon tai tehtävän roolin pohtimiseen.

### **Valmistelu**

Vertauskuvaverstas ei edellytä materiaalin valmistelua etukäteen. Sessiossa hyödynnetään valmiita vertauskuvakortteja.

Vertauskuvaverstas toteutetaan noin 3-6 hengen ryhmissä. Keskeistä osallistujien kokoamisessa

on, että ryhmäläiset kokevat kuuluvansa samaan joukkoon (esimerkiksi samaan yksikköön, tiimiin tai prosessiin).

### **Tarvittava materiaali**

- kuvakorttipakka
- fläppejä
- tusseja
- teippiä

### **Tilaisuuden kesto**

1-2 tuntia

### **Session toteutus**

Vertauskuvaverstaassa kuvataan kuvakorttien avulla organisaation nykytila, tavoitetilä sekä keskeinen muutoshaaste tavoitetilään pääsemiseksi.

### **Session kulku**

1. Piirretään fläpille seuraavat kolme kenttää: Nykytila, Haasteet, Visio

2. Pohditaan ryhmässä, minkälaiseen tavoitetilään organisaation tulisi pyrkiä. Mikä on organisaation ihanteellinen tulevaisuuden tila?

3. Levitetään kuvakorttipakan kortit pöydälle. Valitaan kuvakorteista se, joka kuvaa parhaiten haluttua tulevaisuuden tilaa.

Keskustelussa/valinnassa voidaan käyttää apuna seuraavanlaisia kysymyksiä:

- *Miltä haluamme näyttää jäsenten silmissä?*
- *Minkälaisia jäseniä haluamme palvella?*
- *Miten erotamme kilpailijoistamme?*
- *Minkälainen rooli meillä tulisi olla toimintaympäristössämme?*
- *Mitä tulisi arvostaa ja pitää tärkeänä?*
- *Minkälaista toiminnan tulisi olla?*
- *Miten toimintaa tulisi kehittää?*
- *Millainen ilmapiiri tulisi olla?*

Kysymyksiä kannattaa muokata tilaisuuden tavoitteeseen sopiviksi ja keksiä vaikka aivan uusia kysymyksiä. Tärkeää on, että kysymykset inspiroivat osallistujia keskusteluun.

Liimataan valittu kuva fläpin visio-kenttään. Kirjataan perustelut kuvan valinnalle fläpille kuvan alle.

4. Mietitään seuraavaksi organisaation nykytilaa edellisessä vaiheessa esitettyjen kysymysten avulla:

- *Miltä näytämme jäsenten silmissä nyt?*
- *Minkälaisia jäseniä nyt palvelemme?jne.*

Valitaan yksi kuvakortti kuvaamaan nykytilaa ja liimataan se fläpin nykytilakenttään. Kirjataan perustelut valinnalle fläpille kuvan alle.

5. Lopuksi pohditaan, mitä haasteita organisaatio kohtaa matkalla nykytilasta tavoitetilaan. Myös tähän valitaan sopivin kuvakortti ja liimataan fläpille haastekenttään. Kirjataan haaste/haasteet fläpille kuvan alle.

### **Vinkkejä**

- Vertauskuvakorttien on tarkoitus helpottaa keskustelun syntymistä ja ideointia ryhmässä. On syytä varoa, ettei sessio kuitenkaan etene vertauskuvien ehdoilla vaan päästään puhumaan ”oikeista asioista”. Menetelmän käytön tavoite on hyvä kirkastaa heti session alussa.
- Mikäli osallistujat niin haluavat, voi kuvakortteja valita kenttiin (visio, nykytila, haasteet) useampiakin.

## Liite 5 Ohjelma

Pieni suuri seikkailu  
19.–20.9.2009  
Nastola Pajulahti

### OHJELMA

#### **Lauantai**

10. 00 Kurssin avaus ja tutustuminen IDA

- Esittelykierros kuvien avulla: jokainen valitsee kuvista itseään kuvaavan, ja kertoo vuorollaan, millä perustein valitsi kyseisen kuvan ja mitä se kertoo itsestä.
- Käytännön asiat
- Viikonlopun aikataulu
- Lisää tutustumista ja ryhmäytymistä: Jonot ilman puhetta

Tutustuminen Kemianliiton järjestötoimintaan ja nuorten omaan toimintaan ARJA

11.30 Lounas

12.00 Pieni suuri seikkailu

16.00 Sauna

18.00 Päivällinen

20.00 Nuotioilta IDA

- Suohonlaulukilpailu
- Verbaalitennis
- Vapaamuotoista lauleskelua ja oleilua ym.

#### **Sunnuntai**

8.00 Aamiainen

9.00 Herättelyleikki ulkosalla: Halonkaato IDA

9.15 Puheista teoiksi! Nuorisotoiminnan kehittäminen omassa ammattiosastossa IDA

- Vertaiskuvaverstas (ohje liitteenä)
- Keskustelua ja käytännön suunnittelua
- Jos aikaa jää, ulkoilua kävelyn tai leikin merkeissä.

12.30 Lounas

13.30 Loppukeskustelu ja päätöskahvit, palautetta kurssilaisilta IDA

## Liite 6 Kurssiarviointilomakkeen kysymykset

1. Kurssiaika ja kurssin nimi
2. Miten hyvin koulutus vastasi odotuksiasi ja tavoitteitasi?
3. Mitä odotuksia tai tavoitteita Sinulla oli?
4. Miten itse panostit koulutuksen onnistumiseksi?
5. Miten aiot hyödyntää koulutusta osastosi toiminnassa tai omassa elämässäsi?
6. Mitä sait koulutuksesta?
7. Yleisarvosanasi seuraavista asioista?  
(5=erittäin hyvä, 4=hyvä, 3=tyytyttävä, 2 =huono, 1 =erittäin huono)
  - Koulutuksesta tiedottaminen
  - Käytännön järjestelyt, palvelut, tilat
  - Kurssimateriaali
  - Ryhmän koko
  - Opetuksen sisältö
  - Kouluttajat
8. Miten kehittäisit koulutusta ja tilaisuuteen liittyviä palveluita?
9. Millaista ja mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa?
10. Mistä sait tiedon koulutuksesta?
  - Työtoverilta
  - Liiton koulutusesitteestä
  - Kiteet-lehdestä
  - Liiton kotisivuilta
  - Kutsukirjeestä
  - Muualta, mistä?

## Liite 7 Palautekysymyksiä

1. Minkälainen oli kurssin tunnelma?
2. Mitä jäi päällimmäiseksi mieleen?
3. Aiotko tulevaisuudessakin osallistua Kemianliiton toimintaan?
4. Palautetta Idalle?