

”Minä haluan maksaa siitä, että minulla ja muilla on asiat hyvin”

Jäsenyys Tradenomit ammattiliitossa 2020-luvulla

Rosamari Rissanen
Pro gradu -tutkielma
Digitaalisen kulttuurin, maiseman ja kulttuuriperinnön tutkinto-ohjelma
Digitaalinen kulttuuri
Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos
Humanistinen tiedekunta
Turun yliopisto
Huhtikuu 2025

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Digitaalisen kulttuurin, maiseman ja kulttuuriperinnön tutkinto-ohjelma, digitaalinen kulttuuri

Rosamari Rissanen

”Minä haluan maksaa siitä, että minulla ja muilla on asiat hyvin” Jäsenyys Tradenomien ammattiliitossa 2020-luvulla

Sivumäärät: tutkielma 79 s, liitteet 2 s

Tutkielman aihe on 30–39-vuotiaiden ammattiliitto Tradenomien täysjäsenten syyt kuulua kyseiseen ammattiliittoon. Kohderyhmän sisällä vastaajat jaettiin rivi- ja aktiivijäseniin. Tutkielmassa tutkitaan myös sitä, mikä on edunvalvonnan merkitys jäsenelle Tradenomien jäsenyydessä ja tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontatyön. Työn on tarkoitus antaa Tradenomeille kvalitatiivista tietoa jäsenten näkemyksistä diskurssi- ja sisältöanalyysin keinoin. Tutkielman tulokset antavat tietoa Tradenomien vuoden 2025 alussa alkaneen uuden strategiakauden uusiin mittareihin.

Aineiston keruuseen on käytetty teemahaastattelua. Aineiston analyysi peilaa ajankohtaiseen työmarkkinapoliittiseen tilanteeseen. Oletusten vastaisesti Tradenomien jäsenet pitävät edunvalvontaa yhtenä tärkeimmistä syistä kuulua Tradenomiliittoon. Jokainen vastaaja taustatiedoista riippumatta tunnisti myös tehtyä edunvalvontatyötä. Jäsenet samaistuvat kollektiiviseen edunvalvontaan voimakkaammin kuin muihin palveluihin, vaikka kaikki eivät tienneet tarkalleen, mitä edunvalvonnassa tehdään. Jäsenet puhuivat edunvalvonnasta ensisijaisesti me-muodossa, mikä viittaa siihen, että he kokevat sen yhteisön toimintana eivätkä yksilöllisenä hyötynä.

Tärkeimmät syyt kuulua Tradenomeihin olivat tutkimuksen mukaan edunvalvonta, yhteisö ja tapahtumat. Jokainen jäsen odotti jäsenyydeltään myös hyötyä, yhteisöllisyyttä ja turvaa. Hyödyn ja turvan tarjoaminen on ammattiliitolle luontaista, mutta yhteisöllisyyden maininta myös rivijäsenten toimesta osoittaa, että siihen tulee kiinnittää huomiota paremmin jatkossa. Yhteisöllisyyden luominen myös rivijäsenille on mahdollista esimerkiksi fyysisesti Tradenomien ja yhdistysten tapahtumissa tavoitteellisemman verkostoitumisen muodossa ja tiettyjen tapahtumien tarkkaa kohderyhmää pohtiessa. Digitaalinen puoli tulee ottaa myös tässä huomioon.

Tradenomien tulee pohtia, miten he pysyvät tulevaisuudessa muuttuvan maailman mukana ja tarjoavat ennakoiden ihmisten tuleviin haasteisiin ratkaisuja. Asiakaskokemuksen tärkeys korostui tutkimusta tehdessä ja se tulee jatkossakin huomioida. Jäsenille tulee konkreettisesti pystyä viestimään millaista arvoa jäsenyys tuo. Myös liiton koulutuspohjaisuus on tutkimuksen mukaan erittäin suuri etu, jonka esille tuominen jäsenhankinnan ja -pidon kannalta on merkittävää.

Tutkimuksen mukaan Tradenomien on panostettava erityisesti palveluiden löydettävyyteen parantamalla verkkosivujensa rakennetta, kiinnittämällä huomiota viestinnän selkeyteen ja luomalla viestinnän tueksi kuvia, jotka kuvaavat jäsenen panos-tuotosmallin esimerkiksi tiettyjen palveluiden osalta. Tämä voi tapahtua esimerkiksi kuvaamalla kuinka paljon liittojäsenyyteen kuuluvat vakuutukset ovat arvoltaan. Palveluiden mainostamista esimerkiksi liiton sekä alueyhdistysten tapahtumissa on syytä pohtia.

Avainsanat: ammattiliitto, tradenomi, edunvalvonta, asiakaskokemus

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
1.1	Tutkimusaiheen taustoitus	4
1.2	Tutkimuskysymykset ja tavoitteet	5
1.3	Tutkimusaineisto ja -menetelmä	7
1.4	Tutkimuskirjallisuus ja käytetyt käsitteet	9
1.5	Eettiset kysymykset	13
2	Suomalainen ammattiyhdistyskenttä	14
2.1	Suomen työmarkkinapoliittinen tilanne	14
2.2	Ammattiyhdistyskentän pelimerkit	16
2.3	Ammattiliittojäsenyys asiakassuhteena	20
2.4	Tradenomit	24
2.5	Tradenomien palvelut ja edunvalvonta	27
3	Ammattiliittojäsenyys jäsenten silmin	31
3.1	Jäsenkokemusten tarkastelun lähtökohdat	31
3.2	Jäsenten näkemyksiä ammattiliittojäsenyydestä	33
4	Jäsenyyden moninaisuus	51
4.1	Liittoon kulumisen syitä	51
4.2	Edunvalvonta ja jäsenyys	62
5	Johtopäätökset	71
	Lähteet	75
	Liitteet	80
	Liite 1. Tutkimuskutsu	80
	Liite 2. Teemahaastattelu	81

1 Johdanto

1.1 Tutkimusaiheen taustoitus

Tässä tutkimuksessa tutkin sitä, mitkä ovat jäsenten tärkeimmät syyt kuulua ammattiliitto Tradenomeihin ja mitä merkitystä liiton tekemällä edunvalvonnalla on jäsenyydessä. Millainen on 2020-luvun ammattiliittojäsenyys jäsenten silmin? Kohderyhmäni tutkimuksessa on 30–39-vuotiaat Tradenomien täysjäsenet. Tutkimusongelmaa lähdin ratkomaan teemahaastattelun kautta.

Minulle oli varhaisessa vaiheessa selvää, että haluan omalla pro gradullani olevan toimeksiantaja. Kun aloin suunnittelemaan tutkielman aihetta, tiesin että halusin Tradenomiliitto TRAL ry:n (luku 2.4) toimeksiantajakseni. Myöhemmässä vaiheessa toimeksiantajaan viitataan Tradenomiliitolla tai Tradenomeilla. Olen itse Tradenomiliiton täysjäsen ja toiminut liitossa aktiivijäsenenä useamman vuoden. Olen tällä hetkellä myös liiton hallituksen sekä valtuuston jäsen. Voin todeta, että tutkimus on lähellä omaa ammatti-identiteettiäni.

Tutkimuksen tarkka aihe haki muotoaan alussa, sillä Turun yliopiston digitaalisen kulttuurin oppiaineessa ei ole juurikaan tutkittu ammattiliittoja ja toimeksiantajalle on toteutettu aiemmin vain ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä, koska kyseessä on ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevien ja opiskelien ammattiliitto. Siksi olen tässä kontekstissa uuden äärellä, vaikka tutkimus itsessään ei ole ammattiliittokentässä uniikki. Minulle oli tutkijana tärkeää myös kuulla toimeksiantajan ideoita tutkimusta varten ennen lopullista päätöstä aiheesta ja löytää kaikkia osapuolia kehittävä aihe. Itse tutkimusprosessin aikana rajasin aihetta vielä tarkemmin, jotta se istui pro gradu -tutkielman toteutuksen aikatauluun.

Edunvalvonta oli oleellista ottaa tutkimukseen mukaan, sillä hypoteesini jo hyvin aikaisessa vaiheessa oli, että kohderyhmällä ei ole tarpeeksi ymmärrystä edunvalvonnasta. Tradenomien uuteen strategiaan (2025–2028) on nostettu esille edunvalvonnan tavoitteita sekä niihin liittyvät mittarit ensimmäistä kertaa, joten koen edunvalvonnan olevan liiton erityisen panostuksen kohteena. Liitto pääsee vasta vuoden 2026 alussa tutkimaan varsinaisia ensimmäisen strategiavuoden tuloksia, joten puolessa välissä ensimmäistä strategiavuotta julkaistu pro gradu -tutkimus antaa hieman näkökulmaa siihen, onko strategiaan valittu oikeat tavoitteet ja mittarit, vai onko odotettavissa täysin päinvastaisia tuloksia ennakkoidusta. Olen myös omassa elämässäni huomannut tilanteita, joissa on tullut selväksi, etteivät ihmiset tienneet ammattiliittojen vaikuttavan myös jäsentensä edunvalvontaan esimerkiksi työehtosopimusten (TES) kautta. Samaan aikaan Suomen tämän hetken hallituksen tekemät työmarkkinauudistukset ovat näyttäneet itselle median ja luottamustehtävien kautta valtaisina, joten se on herättänyt itsessä paljon kysymyksiä.

Vaikuttavatko uudistukset ihmisten halukkuuteen kuulua ammattiliittoon? Ovatko uudistukset jäsenten mieleen vai eivät? Työelämäuudistukset ovat olleet myös poikkeuksellisen paljon mediassa esillä muutaman viime vuoden aikana, sillä ammattiliitot ovat arvostelleet nykyistä hallitusta isosti ja media on nostanut aihetta esille monelta eri kannalta. Ammattiliitot ovat murroksen keskellä. Jäsenet ovat oletettavasti altistuneet aiheen uutisoinnille jollain tasolla ja ovat niistä myös tietoisia. Oletan, että osa vastaajista on huomattavasti innokkaammin ammattiliiton jäseniä, sillä kokevat uudistusten olevan huonoja eivätkä ole työntekijän etua ajattelevia. Samaan aikaan oletan, että muutama vastaajista on vähemmän innokkaasti jäsen, sillä Tradenomit ovat puoluepoliittisesti sitoutumaton ammattiliitto, ja oletettavaa on, että joku tai jotkut ovat nykyisen hallituksen uudistusten kannalla.

Minulla on tradenomi sekä tradenomi YAMK-tutkinnot sekä medianomin tutkinto. Monitieteellinen tausta mahdollistaa objektiivisen lähestymistavan sekä laajan teoriakentän käytön tutkimuksessa. Tämän takia varmistimme etukäteen toimeksiantajan kanssa, ettei tutkimuksen tekemisessä ole eturistiriitaa. Tämä tutkimus keskittyy ammattiliiton operatiiviseen puoleen ja luottamustoimieni päätäntävalta koskee strategista puolta. Sovimme toimeksiantajan kanssa, etten luottamushenkilöasemassa saa pro gradun tekemisestä palkkiota. Tradenomeilla on vastaavista tilanteista ennakkotapauksia ja olemme toimineet samojen ohjeiden mukaan.

Toimeksiantajan ollessa tuttu, on erityisen tärkeä huolehtia tutkimuksen objektiivisuudesta koko ajan. Tämä koskee erityisesti analyysiosiota ja johtopäätöksiä. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna ja oletus oli, että tunnen joitakin haastateltavia entuudestaan, sillä tämän kaltainen tutkimus oletettavasti kiinnostaa eniten Tradenomiliiton aktiivijäseniä. Koska tutkijana minua kiinnostaa myös vastaajien näkökulma hallituksen uudistuksiin, oli kysymyksenasettelussa oltava erityisen tarkkana. Minulla on itsellä poliittista taustaa, mutta tutkijana en saa antaa sen haastattelussa näkyä. Tämä on tulosten todenmukaisuuden kannalta erittäin tärkeää.

Tutkimuksen kohderyhmä rajautui nopeasti 30–39-vuotiaisiin liiton täysjäseniin, sillä heitä ei tutkita yleensä ainoana kohderyhmänä. Useimmiten erikseen tutkittavia kohderyhmiä ovat opiskelijat ja he, jotka ovat juuri siirtymässä opiskeluista työelämään. Tutkimuskysymysten kannalta oli myös järkevämpää valita henkilöitä, jotka ovat olleet oletettavasti liiton jäseniä jo useamman vuoden. Tällöin saadaan realistinen kuva jäsenyyden syistä, eikä mieleen nouse esimerkiksi liittoon kuulumiseen syynä opiskeluaikana saadut liittymisalennukset.

1.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tutkimusongelmani keskittyy siihen, miksi 30–39-vuotiaat Tradenomiliiton jäsenet haluavat kuulla ammattiliittoon juuri tässä hetkessä ja mitkä ovat suurimmat syyt sille. Lisäksi tutkimuksessani

keskityn siihen, onko edunvalvonnalla vaikutusta ammattiliittoon kuulumiselle ja onko jäsenillä tietoa siitä, että liitto toimii heidän edunvalvojanansa.

Päättökysymykseni on:

1. Miksi jäsenet kuuluvat Tradenomiliittoon?

Kaksi alatutkimuskysymystäni on:

2. Mikä on edunvalvonnan merkitys jäsenelle Tradenomien jäsenyydessä?
3. Tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontatyön?

Kysymysten kautta tarkoitukseni on saada relevantteja tutkimustuloksia, ja ymmärtää, miten jäsenyydestä puhutaan. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa toimeksiantajalle spesifejä tuloksia rajatusta aiheesta ja kohderyhmästä, jollaiseen niin sanotussa perusarjessa ei ole mahdollista keskittyä. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa lisätietoa ja -arvoa Tradenomeille. Aiheesta tekee itselle kiinnostavan sen ajankohtaisuus, omakohtainen kokemus, mahdollisuus käyttää ammattitaitoa itselle tärkeän asian eteen sekä näkökulma, josta haluan itse oppia lisää. Aihe, tutkimusmenetelmät sekä tutkimusmenetelmät haastavat minua tutkijana.

Hypoteesinä on, että tärkeimpinä syinä kuulua Tradenomiliittoon on työttömyyskassa sekä palvelut, eli suhteellisen konkreettiset asiat. En usko, että vastauksissa kerrotaan abstrakteimmista asioista, kuten yhteisen edun ajamisesta tai mahdollisuudesta kehittää itseään ammatillisesti. Aktiivijäsenille tradenomyhteisö voi olla hyvinkin merkittävä syy kuulua liittoon. Uskon, että isoja eroja rivi jäsenten ja aktiivijäsenten välillä on.

Pidän oletettavana, että osa vastaajista tunnistaa Tradenomien tekemän edunvalvontatyön, mutta sitä ei pidetä merkittävässä roolissa. Hypoteesi perustuu liiton toiminnasta hankitusta kokemuksesta.

Aineistosta tehtävässä analyysissä tulee ottaa huomioon myös vastaajien puhetyyli, sillä tarkoituksena on saada sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tuloksia. Uskon nimenomaan kvalitatiivisen analyysin olevan arvokasta Tradenomeille, sillä liiton tekemät tutkimukset ovat useimmiten kyselytutkimuksia, jotta he saavat mahdollisimman ison otannan. Tässä tutkimuksessa sitä rajausta ei ole, vaan on mahdollista tutkia jäsenten suhdetta liittoon eri myös puheen ja merkitysten tasolla. Kvalitatiivinen aineisto on aina huomattavasti pienempi kuin kvantitatiivinen ja pro gradu -tutkielmaan ei vastata samalla tavalla kuin liiton itse tekemiin tutkimuksiin, sillä niissä on myös yleensä vastaajien kesken arvonta. Näin ollen tutkimuksesta ei ole mahdollista vetää koko kohderyhmää varmasti koskevia johtopäätöksiä, mutta tutkimuksen on tarkoitus mahdollistaa jäsenten tarkempi kuuleminen ja toivottavasti antaa myös vahvistusta liiton tietyille oletuksille. Tutkijana toiveeni on myös, että aineistosta nousisi esille jokin näkökulma, mitä Tradenomit eivät ole ottaneet vielä huomioon.

On huomattava, että ammattiliittojäsenyys on arkaluontoinen tieto, joten analysointivaiheessa on tärkeä tutkia, kuuluuko tämä jäsenten puheessa jollakin tavalla, vai puhuvatko he liitonäkemyksistä hyvin avoimesti, vaikka haastattelutilanne onkin suljettu.

1.3 Tutkimusaineisto ja -menetelmä

Olin tutkijana itse vastuussa aineiston keruusta, mutta toimeksiantaja avusti potentiaalisten haastateltavien tavoittamisessa. Tradenomit oli tehnyt jäsentietoihin perustuvan poiminnan jäsenrekisteristään ja lähetti tutkimuskutsun (Liite 1) sen perusteella. Aineisto kerättiin teemahaastattelu-menetelmän avulla. Kaikki haastattelut toteutettiin Google Meet -sovelluksella, jotta haastateltavia olisi mahdollista saada ympäri Suomen.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu keskustelunomainen haastattelu, jota voidaan pitää lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona. Ominaista tälle tutkimusmenetelmälle on se, että haastattelun jokin näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei jokaista. Tässä tutkimuksessa teemoina olivat taustatiedot, jäsenyyteen liittyvät syyt ja edunvalvonta. Teemahaastattelussa kaikkein oleellisinta on se, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa, ei yksityiskohtaisten kysymysten. Kaikkien haastateltavien kanssa ei puhuttu teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti samalla laajuudella kaikista aiheista, vaan jokainen haastattelu oli täysin uniikki. Tutkijana minulla oli haastattelutilanteissa lyhyet muistiinpanot, jotta pystyin keskittymään mahdollisimman hyvin keskusteluun. Teemahaastattelun mahdollistaman puolistrukturoidun haastattelun avulla pyrittiin maksimoimaan jokaiselle haastateltavalle paras mahdollinen haastattelutilanne. Tämä tapahtui esimerkiksi muuttamalla kysymysten järjestystä aina kullekin haastateltavalle haastattelijan tulkinnan mukaan edullisimmaksi tilanteeksi (Palonen & Kylmä 2022, 290). Haastattelujen aikana oli myös huomattavissa, että kaikki kysymysten teemat eivät olleet niin yksiselitteisiä, mitä etukäteen olin ajatellut. Tämä lisäsi tarvetta myös kysyä toisilta hieman enemmän kuin toisilta. Tarkoitus oli varmistaa, että jokaisella vastaajalla on mahdollisuus antaa omasta mielestään parhaat mahdolliset vastaukset. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3; Palonen & Kylmä 2022, 286–288; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Menetelmänä teemahaastattelu pohjautuu sosiologi Robert K. Mertonin (1956) julkaisemaan *The Focused Interview* -kirjaan. Menetelmälle tunnusomaista on, että haastatteluun valitut ovat kokeneet tietyn tilanteen. Tässä tutkimuksessa tilanne on Tradenomit-ammattiliiton jäsenyys. Teemahaastattelua varten tutkijan tulee alustavasti selvittää tutkittavan ilmiön oletettuja tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuuksia. Tämän takia ennen aineiston keruuta perehdyin aiempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, joista voi lukea tarkemmin luvussa 1.5. Tämän jälkeen suunnittelin alustavan

haastattelurungon perustuen tutkimuksista saatuun ja aiemmin hankittuun tietoon. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3; Palonen & Kylmä 2022, 286–288.)

Valitsin menetelmän, koska ammattiliittoja ja syitä jäsenyydelle on tutkittu, mutta tutkimusta ei ole toteutettu Tradenomeilla eikä näin rajatussa kohderyhmässä. Teemahaastattelu soveltuu menetelmänä melko tarkasti määriteltyihin tutkimusaiheisiin, mutta oletettavasti menetelmän suosio perustuu vastaamisen vapauteen. Teemahaastattelu on sopiva aineiston keruumenetelmä, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään hieman etukäteen. Näin on mahdollista tunnistaa haastattelussa käytettäviä teemoja (Palonen & Kylmä 2022, 285). Analysointivaiheessa menetelmää ei ole lukittu etukäteen kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen, vaan teemahaastattelun analysoinnista löytyy minulle tutkijana joustavuutta, minkä oletin olevan tarpeellista tälle aineistolle. Teemahaastattelu osoittautui juuri näistä syistä tähän tutkimukseen erinomaiseksi tutkimusmenetelmäksi. Jos haastattelu olisi ollut strukturoitu, olisi analyysi ja johtopäätökset voineet olla erilaisia, ja jopa huomattavasti epäselvempiä. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3; Palonen & Kylmä 2022, 286–288; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

On oletettavaa, että potentiaalisia vastaajia jää pois, sillä tutkimuskutsussa pyydettiin varaamaan teemahaastattelulle aikaa noin tunti. Kyselyyn vastaaminen olisi vastaajalle ajankäytöllisesti nopeampi tapa osallistua. Lisäksi kyselyyn voi vastata myös yksin tietokoneen ääressä, jolloin mahdollisia ulkoisia häiriötekijöitä, kuten tutkijan läsnäoloa ei ole (Eskola & Suoranta 1998, 121–126). Kyselytutkimus ei kuitenkaan ollut tarkoituksenmukainen valinta tässä yhteydessä, sillä niiden avulla ei voida vastata samalla tavalla kvalitatiivisiin kysymyksiin. Jos teemahaastattelut onnistuvat suunnitelmien mukaisesti, on aineiston avulla helpompi saavuttaa tutkimuksen tavoitteet ja vastata tutkimuskysymyksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineiston käsittelyn alussa on hyödynnetty teemoittelua, jonka avulla aineistosta on huomioitu tutkimusongelman kannalta olennaiset teemat, ja kvantitatiivisia havaintoja on ollut myös mahdollista tehdä. Teemoittelua pidetään kirjailijoiden Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2018) mukaan yhtenä sisältöanalyysin muotona. Tässä tutkimuksessa teemoittelu tehtiin aineistolle ensimmäisenä, jotta aineisto olisi jäsennelty ennen diskurssianalyysin ja sisältöanalyysin tekemistä. (Juhila 2021.)

Sisältöanalyysi on tutkimusmenetelmä, jonka avulla on mahdollista analysoida systemaattisesti tekstiä tai visuaalista- tai audiodataa. Tämän avulla voidaan tunnistaa sisällön erilaisia kuvioita, teemoja ja merkityksiä. Tutkimusmenetelmänä sisältöanalyysi on sopiva menetelmä eri tieteenaloihin sekä tutkimuskysymyksiin, sillä menetelmä antaa tutkijalle mahdollisuuden tehdä johtopäätöksiä laajemmista ilmiöistä. Tutkimusmenetelmän sopiminen eri tieteenaloihin oli yksi tärkeimpiä perusteita valita sisältöanalyysi tähän tutkimukseen. (Busch et. al 2005.)

Diskurssianalyysi on väljä sekä samalla tieteenalarajat ylittävä, ensisijaisesti empiirinen tutkimusmenetelmä. Diskurssianalyysi on riippumaton tutkittavana olevan aineiston kielimuodosta ja

tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä. Menetelmä on kielitieteilijä Zellig Harrisin vuonna 1952 kehittämä. Tavoitteena on ymmärtää, mitä kielellä tehdään ja millaiseen sosiaaliseen toimintaan se yhdistyy. Diskurssianalyysi voi kohdistua niin puhuttuun kuin kirjoitettuun kieleen. Aineisto voi olla myös visuaalinen. Analyysi sopii erityisen hyvin metodiksi tutkimuksiin, joissa keskeistä on saada tietoa jonkin ilmiön, asian tai käytännön yhteiskunnallisesta tai kulttuurisesta ymmärryksestä ja kielen roolista ymmärryksen tuottajana. Potentiaalisten mahdollisuuksien kirjo on niin suuri, että yksittäisiä tutkimuksia tai tutkimusaiheita mainitsemalla ei ole mahdollista antaa kokonaiskuvaa siitä, mitä kaikkea diskurssianalyysin avulla voi tutkia. Tämän takia käytettävän aineiston määrittävät pääosin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset. (Pälli & Lillqvist 2020.)

Toinen analysointikeino aineistolle tässä tutkimuksessa oli diskurssianalyysi. Diskurssianalyysi on kielenkäytön toiminnan tarkastelua ja kielenkäyttö rakentaa sosiaalista todellisuutta. Tutkimuksen kohteena ovat tavat, joiden avulla toimijat kuvailevat ja informoivat syitä toimintatavoilleen. Analysoitavien tapojen kautta on mahdollista hahmottaa, miten sosiaalinen todellisuus rakentuu ja toteutuu erilaisten kielellisten tapojen kautta tai välityksellä. (Jokinen et al. 1999, 18–19; Suoninen 2021.)

Diskurssianalyysin rakentumista jäsenetään usein sellaisten kysymysten yhdistelyllä, kuin ”mitä sanotaan”, ”miten sanotaan”, ”missä tilanteessa” ja ”millä seurauksilla”. Mitä-kysymys viittaa kiinnostuksen kohdistamiseen kielenkäytön merkityssisältöihin, joilla tutkittavaa ilmiöaluetta jäsenetään. Miten-kysymys puolestaan viittaa siihen, että kielelliset muotoilutavat sekä sanomisen tyylit ja sävyt voivat vaihdella olennaisesti ja olla osaltaan tuottamassa merkityssisältöjä. Missä tilanteessa -kysymys tarkoittaa herkkyyttä tarkastella paikallisen tai tätä laajemman kontekstin erityispiirteitä. Kysymys millä seurauksilla kertoo siitä, että kiinnostus kohdistetaan erityisesti sosiaalisen todellisuuden tuottamiseen. (Suoninen 2021.)

1.4 Tutkimuskirjallisuus ja käytetyt käsitteet

Suomen perustuslaki turvaa ammatillisen yhdistymisvapauden sekä vapauden järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. *Ammatillinen järjestäytyminen*, tai pelkkä *järjestäytyminen*, tarkoittaa oikeutta liittyä ammattiliiton jäseneksi (STTK 2025). Ammattiliitto (luku 2.2) on työntekijöiden oma järjestö, joka ajaa työntekijöiden etua. Ammattiliittoja ovat esimerkiksi Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Ilmailualan Unioni IAU ja Tehy. Työnantajapuolta, eli työnantajien etuja ajaa, esimerkiksi Teknologiateollisuus ry, Energiateollisuus ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry. Tässä tutkimuksessa keskitytään työntekijäpuoleen.

Ammattiliittoja on tutkittu pitkällä aikavälillä eri näkökulmista hyvinkin laajasti niin Suomessa kuin ulkomailla, mutta on huomattava, että erityisesti korkeakoulujen opinnäytetöitä ja muita tutkimuksia on tehty pääasiassa kahteen keskusjärjestöön liittyen, joita ovat SAK ja STTK. Kolmas keskusjärjestö on Akava, johon Tradenomit kuuluu. *Keskusjärjestö* kokoaa yhteen työntekijöiden etuja ajavia ammattiliittoja. Suomessa on edellä mainitut kolme keskusjärjestöä, jotka edustavat eri alojen työntekijöitä. Tutkimuksia Akavaan liittyen kuitenkin löytyy, kuten politiikan tutkimuksen laitoksen Aulikki Sauramon väitöskirja (2006) Kaiken varalta: tutkimus vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen ammattijärjestöjäsenyydelleen asettamista odotuksista. Tätä väitöskirjaa hyödynsin rakentaessani tutkimukseni dispositiota ja teoriapohjaa. Oman tutkimukseni ikäryhmään liittyviä ammattiliittotutkimuksia ei ole löydettävissä. Tutkimukset, joissa on tarkempi kohderyhmä, liittyvät erityisesti nuoriin ja vastavalmistuneisiin.

Karkeasti ammattiliitot voidaan jakaa kahteen erilaiseen tyyppiin: *koulutus pohjaisiin- ja yleisiin liittoihin*. Koulutus pohjaiset liitot ottavat jäsenikseen tietyn koulutuksen omaavia jäseniä, kuten Tradenomit ja Insinööri liitto. Yleiset liitot edustavat laajemmin tietyn alan henkilöstöä, kuten Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Niin ikään koulutus pohjaisten ammattiliittojen tutkimusta ei ole juurikaan tehty pro gradun, opinnäytetyön tai väitöskirjan muodossa, erityisesti liittymisen syiden kannalta. Liitot ovat tehneet omia esimerkiksi jäsentutkimuksia, joissa näitä liittymisen syitä on kuitenkin kysytty.

Tradenomiliitto on ollut monen nimenomaan opinnäytetyön tutkimusaiheena ammattikorkeakoulussa ja ylemmässä ammattikorkeakoulussa tradenomi tai tradenomi (YAMK) tutkintoa opiskelevien toimesta. Tämä tutkimus on ensimmäisiä liitosta tehtyjä pro gradu -tutkimuksia.

Johanna Ahopellon Suomen Ekonomeille toteuttama kauppatieteiden väitöskirja (2009) Yhdistystoimintaverkostot ammatillinen yhdistystoiminta työelämän ja sosiaalisen elämän verkkojen kutojana tutkimuskohde oli ammatillinen yhdistystoiminta ja sen verkostoineen. Tutkimuksen idea oli selvittää muun muassa, miksi valittuihin koulutus pohjaisiin liittoihin liitytään. Tämä on hyvin lähellä omaa tutkimusaihetta, sillä myös valitut esimerkkiliitot ovat samasta keskusliitosta kuin Tradenomit, ja Tradenomit on myös tutkintopohjainen liitto. Ahopelto tutki Suomen Ekonomeja ja Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry:tä.

Vastaavaa tutkimusta pro gradun muodossa on vuonna 2024 tehnyt kauppatieteiden opiskelija Claudia Kärnä Itä-Suomen yliopistossa. Hän on tutkinut haastattelututkimuksen avulla kauppatieteellisen maisterivaiheen opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden motiiveista kuulua Suomen Ekonomeihin. Tradenomi on kaupallisen alan ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto, kun taas Ekonomeihin kuuluvat kauppatieteiden kandit ja maisterit (ekonomit) ovat yliopistotutkintoja. Oma määritelmäni on, että ekonomit ovat tradenomien yliopistoversio. Kärnä tutkimus on luettavissa vain Itä-Suomen yliopiston kampuskirjastossa, joten tarkempi tutustuminen ei

ollut mahdollista. Tätä voidaan pitää tutkimuksen kannalta myös hyvänä, jotta tutkimus pysyy itsenäisenä, eikä vertailevana. Oletus kuitenkin on, että yhtymäpintoja näistä kahdesta löytyy.

Vuonna 2011 valtio-opin opiskelija Emilia Tolonen Tampereen yliopistosta tutki ammattiliittojen jäsenrekrytointia pro gradussaan ja selvitti minkälaisilla tekijöillä, on merkitystä liittymispäätöksen tai liittymättä jättämisen kanssa. Tolosen tutkimus keskittyi nimenomaan jäsenyyden alkupäähän. Tradenomeihin liitytään tyypillisesti opiskeluaikoina, jonka jälkeen opiskelijajäsenyys vaihdetaan täysjäsenyydeksi tai liitosta erotaan. Oman tutkimuksen kohderyhmä on liiton jäseniä, joten voidaan tehdä oletus, että moni heistä on jatkanut jäsenyyttään opiskeluajoista asti, ja ovat näin ollen ehtineet olla opiskeluaikojensa mukaan muutamasta vuodesta useampaan vuoteen liiton jäseniä. (Rankka 20.1.2025.)

Ammattiliittojen jäsenet voidaan jakaa *aktiivijäseniin* ja *rivijäseniin*. Rivijäsenille riittää, että he saavat jäsenmaksulle vastinetta ja tarvittaessa palvelua. He ovat aktiivijäseniä herkempiä vaihtamaan jäsenyytensä ammattiliitosta toiseen tai ammattiliitosta työttömyyskassan jäseneksi. Aktiivijäsenet ovat usein uskollisia jäsenyydessään ja sitoutuneita liittoon esimerkiksi luottamushenkilötoiminnan kautta. He kokevat saavansa toiminnasta yhteisön ja vertaisverkoston tukea sekä yhteisöllistä menneä. Tutkimuksessa on tärkeä tunnistaa aineistosta nämä aktiivijäsenet, sillä on oletettavaa, että heidän vastauksensa eroavat rivijäsenistä. Aineiston analysointivaiheessa näitä kahta ryhmää verrataan toisiinsa. Tässä tutkimuksessa aktiivijäsenet ovat sellaisia henkilöitä, joilla on liiton luottamustoimi. Luottamustoimi on Tradenomiliitossa hallituksen tai valtuuston jäsen, alueyhdistyksen hallituksen jäsen tai henkilöstön edustaja. (Ahopelto 2009, 39; Huuhtanen 2023.)

Suurin osa ammattiliittojen jäsenistä kuuluu myös työttömyyskassaan. *Työttömyysturva* on rahallinen tuki, jota henkilö saa työttömyyskassasta jouduttuaan työttömäksi. Suomessa Kansaneläkelaitos maksaa työttömälle peruspäivärahaa, mutta kuulumalla *työttömyyskassaan* henkilö voi kasvattaa työttömyysturvansa määrää. Kassaan kuuluvalla henkilöllä ansiopäiväraha perustuu ehtojen täytyessä henkilön palkkatasoon, eli on niin sanottua *ansiosidonnaista päivärahaa*. Mikäli henkilö ei kuulu kassaan, saa hän työttömänä peruspäivärahaa, jonka suuruus on noin 800 euroa kuukaudessa. Tämä on iso taloudellinen ero, minkä takia on oletettavaa, että työttömyyskassalla on iso merkitys liittoon kuulumisen syynä.

Työttömyyskassoja on useampia erilaisia, eikä niiden liittyminen edellytä ammattiliittojäsenyyttä, vaan on mahdollista kuulua myös Yleinen työttömyyskassa YTK:hon. Ammattiliittojäsenyys kuitenkin useimmiten yhdistetään työttömyyskassaan. Kassojen toimintaan vaikuttavat lait, kuten työttömyyskassalaki ja työttömyysturvalaki. Ennen työttömyysturvansa saamista täytyy *työssäoloehdon* täytyä. Työssäoloehto tarkoittaa sitä, että henkilön täytyy olla riittävästi töissä ennen työttömäksi jäämistä. Jos ehto ei täyty, ei työttömyyskassasta voi saada tukea tai Kansaneläkelaitoksen peruspäivärahaa. Viimeisin muutos palkansaajan työssäoloehtoon on tullut voimaan 2.9.2024, jolloin

työssäoloehto piteni aiemman 6 kuukauden sijaan 12 kuukauteen ja kertyy tällä hetkellä palkkatulon perusteella. Aiemmin kertyminen tapahtui työajan perusteella. (Kansaneläkelaitos 2025; Tradenomit 2025e; TYJ 2025a; TYJ 2025b.)

Nykyään jäsenen liittyminen liittoon on paljon muutakin kuin liittymiskaavakkeen täyttö. Sosiologian tutkija ja ammattiliittotutkimukseen erikoistunut Mika Helander Acatiimi-julkaisuun hänestä kirjoitetussa artikkelissa näkemyksiä ay-liikkeestä ja siihen sitoutumisesta. Erityisesti nuoriin vaikuttaa lyhyet ja epävarmat työsuhteet. Helanderin näkemyksen mukaan sitoutumattomuus ammattiliittoihin on yleisempää kuin ennen. Maailma muuttuu nopealla tahdilla, ja erityisesti nuoret saattavat kokea halua tarttua eri mahdollisuuksiin joustavasti. (Aapalahti 2017.)

Poliittinen edunvalvonta, myöhemmin edunvalvonta, määritellään erikseen, sillä se on osa alatutkimuskysymyksiä. Sitä ei tule sekoittaa käräjäoikeuden määräämään, tukea tarvitsevan henkilön tai alaikäisen hyvinvointiin ja asioiden hoitamiseen liittyvään edunvalvontaan. Poliittinen edunvalvonta on erilaisten eturyhmien pyrkimyksiä vaikuttaa epävirallista kautta päättäjiin sekä kommunikoida asian kannalta olennaisten ryhmien kanssa. Näitä ryhmiä ovat poliittisten päättäjien lisäksi esimerkiksi virkamiehet sekä media ja kilpailevien näkemysten edustajat. Edunvalvonnan synonyymi on lobbaaminen. Se tarkoittaa niin sanottua käytäväpolitiikkaa tai yleisemmin vaikuttajaviestintää. Edunvalvonnan päämäärä on vakuuttaa päätöksentekijä toimimaan tavalla, joka edistää edunvalvontaa tekevän asiaa. Ammattiliittojen rooli on perinteisesti ollut vahva edunvalvonnassa. Tradenomien tekemästä edunvalvonnasta lisää luvussa 2.5. (Hiltunen 2015; Oikeusministeriö 2021, 16–17.)

Työmarkkinapolitiikka on politiikkaa, joka koskee työmarkkinoiden säätelyä sekä ohjausta. Työmarkkinapolitiikka liittyy vahvasti ammattijärjestöjen toimintaan. Vaikka tutkimusaihe keskittyykin syihin kuulua Tradenomeihin, on alatutkimuskysymysten kautta toivottavasti havaittavissa aineistossa myös viitteitä tämän hetken työmarkkinapoliittiseen tilanteeseen. Haluan, että tutkimuksesta tulee oman aikansa kuva, sillä ammattiliittojen rooli voimistuu usein taloudellisten laskusuhdanteiden alla, kuten tätä tutkimusta kirjoittaessa. (Tolonen 2011.)

Työehtosopimus (TES) ja *virkaehtosopimus (VES)* kuuluvat ammattiliittojen edunvalvontaan, ja on alan ammattiliiton sekä työnantajaliiton tekemä sopimus, jossa sovitaan työn tekemiseen liittyvistä ehdoista. Näitä ovat esimerkiksi sairausajan palkka, lomaraha, irtisanomisaika ja luottamusmiesjärjestelmä. Yhteiset ehdot ovat minimiehtoja, joita työnantajan tulee vähintään noudattaa jokaiseen työntekijään. (Tradenomit 2025c.)

1.5 Eettiset kysymykset

Tutkimus on toteutettu noudattaen hyviä tieteellisiä käytäntöjä sekä periaatteita. Henkilötietoja on käsitelty Turun yliopiston käytäntöjen sekä lainsäädännön mukaisesti.

Olen kerännyt tutkimusaineiston itse, sillä aihetta ei ole tutkittu aikaisemmin, eikä valmista aineistoa ollut. Osallistuminen aineiston keräämiseen on ollut vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistujat ovat olleet tietoisia tutkimuksen aiheesta, henkilötietojen käsittelystä sekä aineiston säilyttämisestä. Aineisto, eli haastattelusta tehty äänite, on säilytetty omilla laitteillani ja tunnusten takana, johon vain minulla on pääsy. Se on kerätty ja säilytetty tietoturvallisesti. Aineisto ja muu aineiston keruuseen liittyvä materiaali on tutkimuskutsun yhteydessä sovittu poistettavaksi viimeistään kuukausi pro gradun palauttamisen jälkeen.

Haastatteluja sopiessa on tutkijalle tullut tietoon etunimi, sukunimi ja sähköposti. Nämä tiedot ovat tallentuneet Google-kalenteriin, josta haastattelujen jälkeen ne ovat poistettu. Nimeä tai sähköpostia ei kysytty haastattelutilanteessa, vaan itse haastattelu toteutettiin myös anonymisti, jotta haastateltavien yksityisyyttä on kunnioitettu tilanteen vaatimalla tavalla, kun käsittelyssä on myös arkaluontoista tietoa. Haastateltavien tietoja käsitellessä on huomattava, että ammattiliittoon kuuluminen on arkaluonteinen henkilötieto, joten tietoja on käsiteltävä erityisellä huolellisuudella. Tämän takia henkilötietojen kerääminen on minimoitu. Kohderyhmän ikärajan vuoksi haastatteluissa ei ole tarvinnut pohtia alaikäisten osallistumisesta aineistoon.

Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen aiheista ja tavoitteista tutkimuskutsussa ja ennen haastattelun aloittamista. Myös tietosuoja-asiat käytiin tässä yhteydessä läpi. Terveystieteiden ammattilaisten Elon ym. (2014) mukaan luotettavuuden näkökulmasta laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan oltava tietoinen omista lähtökohdistaan haastattelujen aikana. Tavoite on kuvata haastateltavien kokemuksia, ja siksi tutkijan täytyy pystyä sulkemaan omaa ennakkoymmärrystänsä pois analyysivaiheessa.

2 Suomalainen ammattiyhdistyskenttä

2.1 Suomen työmarkkinapoliittinen tilanne

Suomen tämänhetkinen työmarkkinapoliittinen tilanne on mielestäni yksi syistä, minkä takia tutkimus on ajankohtainen ja tarpeellinen. Oletuksena on, että kaikki jäsenet eivät pidä tilannetta merkittävänä, mutta hypoteesi on, että kaikki ovat kuitenkin tietoisia siitä, että työmarkkinapoliittinen tilanne Suomessa on poikkeuksellinen. Tästä antaa viitteitä esimerkiksi maaliskuun 2025 lopussa annettu lakkovaroitus valtion työntekijöille. Valtion työntekijät eivät ole olleet lakossa 40 vuoteen. (Juko 2025.)

Suomalainen työelämä on nopeassa muutoksessa. Koronapandemia toi mukanaan etätöy, mutta nopeaan muutokseen vaikuttavat myös vanheneva työikäinen väestö, maahanmuuttajien osuuden kasvaminen sekä eri työmuotojen lisääntyminen. Myös työelämästä halutaan yksilöllisempää, mitä aikaisemmin. Näiden muutosten lisäksi yleinen taloustilanne on huono, minkä myötä jokainen maamme hallitus on muokannut omalla tavallaan työelämää, jotta taloutta ja työllisyystilannetta olisi mahdollista parantaa.

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelmassa on suuria työvoima- ja työmarkkinapoliittisia toimia, kuten irtisanomisen ja määräaikaisten työsopimusten helpottaminen, ensimmäisen sairauslomapäivän säätäminen palkattomaksi, työttömyysturvan eri leikkaukset, työssäoloehdon tiukentaminen, poliittisten ja tukilakkojen rajoittaminen, paikallisen sopimisen laajentaminen sekä valtakunnansovittelijan liikkumavaran kaventaminen. Työelämäkirjaukset saivat hallitusohjelman julkaisun aikaan kiitosta työnantajapuolelta, mutta työntekijöitä edustavan palkansaajapuolen, kuten Tradenomien, edunvalvonta oli uudistuksista pöyristyneitä. (Ojala & Sippola 2024, 102; Valtiovarainministeriö 2025.)

Valtioneuvoston (2023) laatimassa hallitusohjelmassa näitä työvoima- ja työmarkkinapoliittisia toimia kutsutaan talouskasvua ja kilpailukykyä tukeviksi työmarkkinauudistuksiksi. Hallitusohjelman mukaan tarkoituksena on lisätä työllisten määrää 100 000:lla. Uudistukset liittyvät pääministeri Orpon hallituksen asettamaan tavoitteeseen julkisen talouden vahvistamisesta. Vaalikauden 2023–2027 aikana julkista taloutta on tarkoitus vahvistaa kuudella miljardilla eurolla. Näistä säästöistä kaksi miljardia euroa pyritään saavuttamaan työllisyysvaikutteisilla rakennepoliittisilla toimenpiteillä (Taulukko 1). Hallitus seuraa työllisyystavoitteen toteutumista valtiovarainministeriön arvioiden perusteella koko vaalikauden ajan. (Ojala & Sippola 2024, 102; Valtiovarainministeriö 2025.)

Hallituksen työllisyystoimien tilanne 16.12.2024 arvioinnin mukaan on 89 250 työllisen verran työllisyyttä vahvistavaa ja 2 055 miljoonalla eurolla julkista taloutta vahvistava. Hallitusohjelmassa vastaavat luvut olivat 100 000 ja 2 miljardia. Kalevi Sorsa -säätiön teettämän Paras arvaus? Selvitys

valtiovarainministeriön työllisyysvaikutusarvioista ja niiden asemasta päätöksenteossa mukaan Valtiovarainministeriön arviot työllisyyden luvuista ovat ylioptimistisia, sillä ne perustuvat vanhoihin aineistoihin aikana, jolloin työllistäminen oli helpompaa. Kun arviossa huomioidaan hallituksen päättämien säästöjen vaikutukset, sen toimien työllisyysvaikutukset laskevat 13 000:n. (Kalevi Sorsa - säätiö 2024; Valtiovarainministeriö 2024.)

Taulukko 1 Orpon hallituksen käynnissä olevat lakihankkeet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025.)

Lakihanke	Valmisteluvaihe
Työrauhan parantaminen työmarkkinoilla	Uudistus tuli voimaan 18.5.2024
Paikallisen sopimisen lisääminen	Uudistus tuli voimaan 1.1.2025
Yhteistoimintalain muuttaminen	Lakihankkeen valmistelu tapahtuu kahdessa vaiheessa. Hallitus antoi 28.11.2024 esityksen ensimmäisen vaiheen muutoksista
Sovittelujärjestelmän kehittäminen	Uudistus tuli voimaan 1.1.2025
Leipomotyölain kumoaminen	Hallitus antoi esityksen eduskunnalle 19.9.2024
Suojelutyön turvaaminen työtaistelutilanteessa	Lakimuutokset lausuntokierroksella 22.11.2024-3.1.2025
Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttaminen	Työryhmän toimikausi päättyi 31.12.2024
Määräaikaisuuden perusteen, lomautusajan ja takaisinottovelvollisuuden muuttaminen	Työryhmän toimikausi päättyi 31.12.2024

Taloustutkimus teki Yleisradiolle selvityksen, joka selvitti sitä, mitkä suunnitelluista työmarkkinauudistuksista ovat kansalaisille vaikeimpia ja helpoimpia hyväksyä. Vuonna 2024 järjestettiin useampia lakkoja ammattiliittojen toimesta, sillä ammattiyhdistysliike vastustaa monia hallituksen suunnittelemaa työmarkkinatoimia. Tutkimuksen mukaan vaikeinta suomalaisille on hyväksyä ensimmäisen sairauspoissaolopäivän muuttaminen palkattomaksi tilanteissa, joissa työehtoja ja työ sopimukset eivät määrää toisin. Vastajille myös henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen niin, että työ sopimus voidaan irtisanoa ilman painavaa syytä, kuuluu vaikeimmin hyväksyttävimpiin uudistuksiin. Tutkimuksesta voidaan päätellä, että ihmiset kokevat työntekijän aseman ja työn turvan heikennykset kaikkein ikävimpinä asioina hallituksen uudistuksissa. Näin todennäköisesti on, koska uudistukset liittyvät tiiviisti työssäkäyvän ja työttömäksi jäävän elämään. (Yle 20.2.2024)

Tradenomit on tutkineet jäsentensä näkökulmia hallituksen uudistuksiin jäsenkyselyn 2023 yhteydessä. Näitä tuloksia käsitellään tarkemmin luvussa 2.5. (Rantamäki 13.1.2025.)

2.2 Ammattiyhdistyskentän pelimerkit

Ammattiliittoja sekä työntekijöiden keskusjärjestöjä kutsutaan yhdessä ammattiyhdistysliikkeeksi, eli ay-liikkeeksi (Työelämän pelisäännöt 2025). Tässä aluvuossa käsitellään pääosin ammattiliittoja, mutta niistä on mahdotonta saada tarpeeksi syvää kuvaa tutkimusta varten, jollei sivua myös koko ay-liikettä. Ay-liike tarkoittaa tyypillisesti kollektiivista toimintaa, jonka tarkoitus on ajaa työntekijöiden, eli palkansaajien, etuja ja oikeuksia ja turvata niitä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Lisäksi tavoitteena on parantaa työoloja, palkkausta ja muita työehtoja työpaikoilla. On kuitenkin huomattava, että ay-liike ei ole yksi kiinteä kokonaisuus, sillä koulutettujen edunvalvonnallinen järjestäytyminen on taustaltaan ja lähtöasetelmiltaan poikkeava marxilaiseen luokkateoriaan pohjautuvaan työväenliikkeeseen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että ammattiliittojen tehtävä on korjata työntekijöiden ja työnantajien välistä epäsymmetriaa työmarkkinoilla. Myös arkeen vakiintuneet edut, kuten esimerkiksi vuosilomat ja ylityölisät säilyvät sopimuksissa myös tulevaisuudessa, sillä ammattiliitot pitävät niitä TES-neuvotteluissa esillä. (Sauramo 2006; Työelämän pelisäännöt 2025; Ylhäinen 2015, 76.)

Ammattiliitot valvovat tietyn ihmisryhmän etuja, joita niiden on tarkoitus ajaa mahdollisimman tehokkaasti. Ne ovat voittoa tavoittelemattomia yhdistyksiä, joten kaikki yritysmaailman lainalaisuudet eivät liittotoiminnassa päde. Rahoille halutaan jäsenen kannalta aina maksimaalinen tulos. Ammattiliitot ovat muodostuneet aikanaan niin sanotulla teollisuuslinjalla, jolloin samaan ammattiliittoon kuuluvat yleensä samalla työpaikalla työskentelevät tai niin sanotulla ammattilinjalla, jolloin samaan liittoon kuuluvat henkilöt, joiden työt muistuttavat toisiaan. Aiemmin mainitut koulutusperhaiset ja yleiset liitot liittyvät myös tähän jaotteluun. Koulutusperhaiset liitot ovat ammattilinjaja ja yleiset liitot ovat teollisuuslinjaisia. Työntekijän on kannattavaa kuulua siihen ammattiliittoon, joka neuvottelee omassa työssä tai työpaikalla käytettävän työehtosopimuksen. Samassa työpaikassa voi olla töissä eri ammattiliittojen jäseniä (Tolonen 2011; Työelämän pelisäännöt 2025.)

Ammattiliittoon voivat kuulua kaikki Suomessa työtä tekevät ihmiset. Liittojen toimintaperiaate on usein toimia jäsenmaksullisen jäsenyyden kautta. Jäsenmaksun maksamalla jäsen pääsee osalliseksi kaikkiin tarjottuihin palveluihin ja etuihin. Näitä palveluita ja etuja on esimerkiksi työttömyyskassa ja edunvalvonta. Tähän tämä tutkimus myös pyrkii tarttumaan ja pohtimaan palveluiden ja edunvalvonnan suhdetta jäsenyydessä. Edunvalvonta on ammattiliittojen tehtävä ja kuuluu automaattisesti jokaisen jäsenyyteen, kuten vaikkapa liiton tapahtumat, mutta se ei välttämättä ole selkeää kaikille jäsenille. Pitävätkö jäsenet edunvalvontaa jäsenetuna ja tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontaa? (Työelämän pelisäännöt 2025; Työelämään 2025.)

Liittojen edellytykset toimia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi parantuvat, mitä paremmin työntekijät ovat järjestäytyneet ammattiliittojen jäseniksi. Ammattiliittojen jäsenmäärien laskua on tapahtunut Suomessa jo pitkään (IS 3.12.2020). Suomi on kuitenkin allekirjoittanut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksen, joka velvoittaa Suomea edistämään työväestön järjestäytymistä, joten velvollisuuksia järjestäytymiseen myös valtion tasolla löytyy. Lisäksi Euroopan unionin minimipalkkadirektiivi kehottaa edistämään työntekijöiden asemaa työehtosopimusten kautta. Havaintoni on puolueellinen taustani takia, mutta minusta on selkeitä sopimuksia ja sääntöjä, joiden mukaan ammattiliittojen toimintaa ei ole syytä vaikeuttaa. (STTK 2023; STTK 2025.)

Ammattiliitoista puhuttaessa oleellinen asia on myös aiemmin määritelty keskusjärjestö. Vuodesta 1994 lähtien Suomessa on ollut kolme keskusjärjestöä: SAK, STTK ja Akava. Suurin jäsenmäärältään on tällä hetkellä SAK, sen jälkeen Akava ja STTK. SAK:hon kuuluu 18 ammattiliittoa, Akavaan 36 liittoa ja STTK:hon 13 (Info Pohjola 2025). Keskusjärjestönä Akava on rakentanut itselleen identiteettiä korkeakoulutettujen edunvalvojana. Akavan identiteetti perustuu jäsenten koulutustasoon, joka on korkeampi kuin muiden palkansaajajärjestöjen jäsenillä. Keskusliiton jäsenet sijoittuvat työelämään esimies-, asiantuntija- ja opetustehtäviin. Jäsenten palkkataso on myös keskimääräisesti korkeampi kuin muissa keskusjärjestöissä. (Sauramo 2006)

Vuonna 2017 ammattiliittojen yhteenlaskettu jäsenmäärä oli 2,04 miljoonaa, kun vuonna 2021 luku on ollut 1,89 miljoonaa. Kaikkiaan kokonaisjäsenmäärän laskua on ollut noin 155 000 vuodesta 2017. Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste lasketaan vertaamalla ammattiliittojen edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten määrää palkansaajien ja työttömien määrään. Kokonaisjäsenmäärästä on siis miinustettu eläkeläiset, opiskelijat, vapaajäsenet ja yrittäjät. Edunvalvonnan piirissä jäseniä oli vuoden 2021 lopussa kaikkiaan 1,32 miljoonaa, minkä myötä laskettu järjestäytymisaste on 54,7 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 60,2 %. Näin ollen järjestäytymisaste on laskenut 5,5 prosenttiyksikköä. Voidaan todeta, että palkansaajien järjestäytymisasteen lasku on jatkunut. Tämä ilmiö on huolestuttava tulevaisuutta ajatellen, sillä jos ammattiliittojen järjestäytyminen heikkenee liikaa, ovat esimerkiksi TES-neuvottelut vaarassa. Itse pidän alle 50 % järjestäytymistä huolestuttavana, sillä on outoa, jos etuja ajaa vähemmistö eikä enemmistö. (Ahtiainen 2023.)

Lyhyen ajan luvut antavat viitteitä suomalaisten palkansaajien järjestäytymisen laskemisesta, mutta näin on tapahtunut viimeiset lähes kolme vuosikymmentä. Kansainväliset vertailut kuitenkin osoittavat, että Suomessa ja muissa Pohjoismaissa järjestäytymisaste, työehtosopimusten kattavuus ja ammattiliittojen edustus työpaikoilla on korkea koko maailman tilanteeseen nähden. Suuria eroja järjestäytymisessä löytyy Suomessa eri toimialojen välillä. Vuonna 2017 yksityisillä palvelualoilla järjestäytymisaste oli 48 prosenttia, julkisissa palveluissa 73 ja teollisuudessa 72. Samana vuonna noin

viidennes ilmoitti kuuluvansa ammattiliitoista riippumattomaan Yleiseen työttömyyskassaan. (Ahtiainen 2023.)

Järjestäytymisastetta voidaan pitää ammattiliittojen uskottavuuskysymyksenä. Jos järjestäytymisaste rakoilee, työsuhteiden ehdot alkavat romuttumaan ja ammattiliittojen mandaatti toimia poistuu. Suurin osa työntekijöistä ei ole kykeneväisiä itse turvaamaan työehtojaan. Työnantajapuolen järjestäytyminen on jatkuvasti pysynyt todella vakaana, mutta työntekijäpuoli on heikentynyt jatkuvasti, ja tämä on ammattiliittojen osalta globaali trendi, vaikka Pohjoismailla meneekin yleisesti ottaen hyvin. On helppo uskoa, että aleneva jäsenkehitys nakertaa myös työehtosopimusjärjestelmän uskottavuutta. Kuitenkin sekä Suomessa, Ruotsissa, Saksassa että muuten globaalisti työehtosopimusjärjestelmät ovat osoittaneet toimintakykynsä viime vuosien kriiseissä, vaikka se ei mediassa siltä aina näytäkään. Järjestelmät ovat edistäneet talouden ja yhteiskunnan vakautta ja sopeutumiskykyä ja hoitaneet oman tonttinsa hyvin. On kuitenkin syytä pohtia pysyvätkö lähitulevaisuudessa ammattiliitot ja työehtosopimusjärjestelmät sellaisina kuin nyt me ne tunnemme vai ajaako yhteiskunnan muutos toisaalle. Tämän tutkimuksen tulokset tulevat olemaan kahden vaiheilla. Ne joko kestävät aikaa tai sitten muuttuvat maailman ja toimintakentän muuttuessa nopeasti epävalideiksi. (Ahtiainen 2023.)

Ennakointi onkin järjestötoiminnassa ja ammattiliittokontekstissa tärkeä työkalu, joka auttaa organisaatiota pysymään jatkuvassa muutoksessa mukana. Yhteiskunta ja sen rakenteet ovat jatkuvasti muutoksessa, mikä tekee ennakoinnista oleellisen työkalun järjestöille ja liitolle.

Yhteiskuntatutkimuksen tohtoriohjelmaan väitöskirjansa Järjestöt, muutos ja johtajuus: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnan ja johtajuuden rakentuminen yhteiskunnallisten muutosten keskellä tehneen Päivi Heimosen (2019) mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja kansainvälisesti tapahtuvat muutokset vaikuttavat suoraan suomalaiseen työelämään ja sitä kautta myös järjestöjen ja liittojen toimintarakenteisiin. Ennakointikyky korostuu erityisesti kyvyssä valmistautua tulevaisuuden erilaisiin kehityssuuntiin ja kykyyn tehdä valintoja, jotka tukevat organisaation pitkän aikavälin tavoitteita. Niin sanotun tulevaisuustaloksi kutsutun Sitran asiantuntijat Halava, Pantzar ja Lukin (2018) kuvaavat ennakoinnin kyvyn puutteet yksittäisten järjestöjen suurimmiksi haasteiksi. Syy todennäköisesti löytyy siitä, että järjestöillä ja ammattiliitoilla on tyypillisesti rajallisemmat resurssit kuin yrityksillä. Arvioni mukaan Tradenomeilla ennakointia ja rajallisia resursseja pystytään hyödyntämään tällä hetkellä hyvin. Ammattiliitoista puhuttaessa on huomattava, että liitoille jäsenhankinnan lisäksi tärkeää roolia määrittää jäsenpito. Liittojen tekeminen ei voi painottua vain uusasiakashankintaan, vaan myös vanhat jäsenet tulee huomioida.

Ammattiliittojen rooli yhteiskunnassa on moninainen ja tätä roolia selittämään on syntynyt useampia teorioita. Viimeisten muutaman kymmenen vuoden aikana ammattiliitot ovat kohdanneet aiempaa enemmän painetta muuttua palvelemaan paremmin jäsentensä muuttuneita tarpeita. Voidaan olettaa, että nykyään yhteisen edun ajaminen, eli esimerkiksi edunvalvonta, ei ole yhtä tärkeässä roolissa

jäsenten mielestä, mitä yksilöllisissä ongelmissa, jopa lyhyen tähtäimen, auttamisessa. Tätä logiikkaa kuvaa yksinkertaistettuna systeemiteoria ja panos-tuotosmalli, mutta ne eivät pysty yksinään selittämään koko ay-liikkeen roolia suomalaisessa yhteiskunnassa, sillä rooli on paljon monimutkaisempi pitkän historian ja muuttuneiden maailmantilanteiden takia. Teoriat ovat kuitenkin tärkeä käydä tutkimuksen kannalta läpi, sillä ne vaikuttavat tutkimuksen johtopäätöksiin. (Tolonen 2011.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakoulutuksen oppilas Anu Myllys (2010) kuvaa asiantuntijaorganisaation osaamisen kehittämisen haasteet -kehittämishankeraportissaan, kuinka toimintaympäristön ja -edellytysten muutos pakottaa myös asiantuntijaorganisaation muuttumaan. Kun organisaatio muuttuu, muutokset heijastuvat myös henkilöstön osaamistarpeisiin, jolloin syntyy tarve uudelle osaamiselle. Kuten edellä mainittiin, on ammattiliittojen toiminta ollut muutoksessa. Tämän takia ammattiliiton toiminnan tulee muuttua myös sisältäpäin, ei vain ulkoisesti jäsenille. Tähän sisältyy henkilöstön osaamisen tunnistaminen ja osaamisen kehittäminen, jotta myös strategiset tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Nämä asiat tulisi tunnistaa ennakoiden, ei vasta muutosten jo tapahduttua. On syytä olettaa, että perusidea Myllyksen kehittämishankeraportissa ei ole vuosien varrella vanhentunut, eikä ammatillisen opettajakoulutuksen kehittämistyön vaikuttavuutta ole syytä epäillä. Yhä edelleen organisaation muutokseen tarvitaan mukaan myös henkilökunta. Tradenomeilla on henkilöstön osallistumisen kannalta erittäin hyviä tuloksia, mutta niitä ei käydä tässä läpi, koska eivät ole oleellinen asia tutkimuskysymysten kannalta. Tieto sopeutuvasta ja henkilöstöä kuuntelevasta organisaatiosta on kuitenkin oleellinen johtopäätöksiä tehdessä.

Systeemiteoria mahdollistaa ammattiliittojen ymmärtämisen monimutkaisina ja dynaamisina järjestelminä, jotka vuorovaikuttavat muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa. Teoria tarjoaa työkaluja liittojen päätöksenteon, kestävyiden ja vaikutusmekanismien analysointiin. Systeemiteorian mukaan ammattiliitot ovat osa työmarkkinoiden ja yhteiskunnan laajempaa järjestelmää, jossa ne vaikuttavat ja reagoivat muihin osatekijöihin. Näitä osatekijöitä ovat esimerkiksi työnantajat, lainsäädäntö ja taloudellinen tilanne. Esimerkiksi, jos työnantajat kiristävät työehtoja, ammattiliitot voivat järjestää lakkoja vastauksena. Tämä saattaa vaikuttaa muihin järjestelmän osiin, kuten poliittisiin päätöksiin tai neuvottelujen lopputulokseen. Näiden lisäksi systeemiteorian avulla on mahdollista ymmärtää, miten ammattiliitot mukautuvat ympäristön muutoksiin. Liitot, jotka eivät kykene sopeutumaan, voivat menettää merkitystään, kun taas mukautumiskykyiset liitot voivat löytää uusia toimintamalleja selviytyäkseen. (Jalava 2008; Kukkola 2018, 15–51.)

Panos-tuotosmallin teoria liittyy ensisijaisesti taloudellisiin järjestelmiin ja tuotantoprosessien analysoimiseen, mutta sitä on mahdollista soveltaa myös ammattiliittojäsenyyteen tietyistä näkökulmista. Yksi mahdollinen tapa on jäsenyyden kannattavuuden tarkasteleminen yksilötasolla. Yksittäisen jäsenen näkökulmasta panos-tuotosajattelua voisi hyödyntää, kun halutaan arvioida

jäsenyyden tuottoa tai rahallista arvoa. Toinen tapa panos-tuotosmallin käyttötapa jäsenyyden hyötyjen arvioinnissa on käyttää kuvaamaan, miten jäsenmaksuina kerätyt resurssit muuttuvat jäsenille tarjottaviksi eduiksi ja palveluiksi. Tämä toinen tapa voi olla apuna arvioimassa, kuinka tehokkaasti liitto muuttaa panoksensa jäsenille hyödyllisiksi palveluiksi. (Freeman 2014.)

Myös ammattiliitoilla on mahdollisuus hyödyntää panos-tuotosmallin teorian periaatteita tehokkuuden arvioimiseen. Mitkä palvelut tuottavat suurimman hyödyn jäsenille suhteessa niiden kustannuksiin? Mihin jäsenyyden houkuttelevuutta lisääviin tekijöihin kannattaa panostaa? Tätä tulee pohtia aineiston analyysissä ja jatkotoimenpide-ehdotuksissa.

2.3 Ammattiliittojäsenyys asiakassuhteena

Yhteiskunnallisessa toiminnassa, kuten ammattiliittoon liittymisessä, oma etu ei ole välttämättä ainoa kannuste. Usein oletetaan yksilön toimivan niin, että hän tekee rationaalisia päätöksiä maksimoidakseen sekä oman että läheistensä hyödyn. Rationaalisen valinnan teoria toteutuu, kun työssä käyvä ihminen tekee päätöksen liittyä ammattiliittoon, jotta hän voi turvata itselleen ansiosidonnaisen työttömyysturvan työttömyyden varalta. Sosiologian tutkija Kimmo Lind ja järjestötyön yliopettaja Pekka Kaunismaa tiivistävät ytimekkäästi rationaalisen valinnan teorian. Rationaalisen valinnan teoria on teoria, jonka mukaan valinnan tekee yhteiskunnan sijasta viimekädessä aina yksilö (Lind & Kaunismaa 1999, 9). Poliittiset tutkijat Heikki Paloheimo ja Matti Wiberg ovat kirjoittaneet politiikkaan keskittyvän yliopistollisen oppikirjan, jossa esittelevät tarkemmin myös rationaalista toimintaa ja rationaalisen valinnan teoriaa. Heidän mukaansa rationaalinen toiminta on myös tavoitteellista toimintaa, ei pelkkää valitsemista. Päätöksentekijä asettaa itselleen arvoja ja tavoitteita ja asettaa ne hierarkkiseen järjestykseen. Rationaalisen valinnan teoria on nostettu esille, sillä on oletus, että jäsenistä useampi on liittynyt työttömyyden takia ensisijaisesti ammattiliittoon. (Paloheimo & Wiberg 1997, 265.)

Aiemmin solidaarisuus on ollut nykyistä suurempi voimavara ammattiliitoille ja tästä viitteitä antaa myös Aulikki Sauramon Kaiken varalta -väitöskirja Tampereen yliopistosta vuodelta 2006, joka koski alle 30-vuotiaita Akava-keskusliittoon kuuluvia. Solidaarisuus on jo parikymmentä vuotta sitten rakoillut ammattiliitoissa kyseisen tutkimuksen mukaan. Nykyään ammattiliiton ja jäsenen suhteella on entistä suurempi mahdollisuus muistuttaa asiakassuhdetta, ja jäsenyydestä on monelle tullut yksilökeskeisempi, mitä aiemmin. Ammattiliittojen toimintaan liittyy jatkuvasti enenevässä määrin jäsenten henkilökohtaiset tavoitteet, syyt ja asenteet (Sauramo 2006; Tolonen 2011).

Ammattiliitot kilpailevat entistä enemmän ihmisten ajasta ja oman toiminnan näkyvyydestä muiden liittojen kanssa. Tämän takia ammattiliittojen olisi mielestäni helpompi siirtyä tietoisesti entistä

enemmän palveluorganisaation suuntaan. On myös oletettava, että pitkän historian omaava ammattiyhdistysliike on osaltaan menettänyt tilaa toimia, sillä uudet yhteiskunnalliset ongelmat ovat nousseet enemmän julkiseen keskusteluun ja huomio ammattiyhdistysten ajamista asioista on kääntynyt niihin. Aktiivijäsenet ovat erityisen arvokkaita ammattiliitoille, sillä he ovat parhaita mahdollisia brändilähettiläitä liiton jäsenyydelle. Aktiivijäsenet puhuvat liittojäsenyydestään aktiivisemmin kuin rivijäsenet ja lisäävät toiminnallaan automaattisesti tietoa järjestäytymiseen liittyvistä asioista. Selvää on myös se, että ilman aktiivijäseniä, jotka tässä tutkimuksessa ovat Tradenomien luottamushenkilöitä, ei liiton hallintoa voitaisi toteuttaa sääntöjen velvoittamalla tavalla. Tradenomien liittovaltuusto ja -hallitus koostuvat luottamushenkilöistä. (Ilmonen 1998, 26–27.)

Tässä työssä jäsenyyden merkitystä lähestytään jäsenyyden kautta muodostuvan arvon sekä palvelukeskeisen liiketoimintalogiikan näkökulmasta. Ammattiliitot ovat vahvasti osa työelämää ja näkyvät työntekijöiden arjessa esimerkiksi erilaisten työelämään liittyvien kysymysten ja haasteiden myötä. Käytännön näkyminen on esimerkiksi työpaikkojen luottamusmiestoiminta.

Palvelukeskeisen liiketoimintalogiikan vaihdannan kohteena ovat niin tietämys kuin taito. Kaiken tekemisen ajatellaan olevan palvelua. Palvelukeskeinen logiikka kuvaa, kuinka arvo muodostuu palvelua käyttäessä ja tämä tapahtuu ammattiliitoissakin. Toinen näkökulma ammattiliittojen kannalta on se, että palvelun arvo on se, että palvelut ovat käytettävissä silloin kun asiakas, eli jäsen, niitä tarvitsee. Palvelukeskeisessä liiketoiminnassa keskiössä on yhteistoiminta, jossa arvon luominen tapahtuu aina yhdessä asiakkaan kanssa. Tämä ei ammattiliitossa tarkoita kuitenkaan, että yhdessä luominen tapahtuisi henkilön kanssa. Arvo voi muodostua jäsenen käyttäessä ammattiliiton tarjoamaa palvelua, joka voi Tradenomien tapauksessa olla esimerkiksi tekoälyllä toimiva uraneuvonta. Näin ollen arvoa jäsenyydelle luodaan muullakin kuin kahden henkilön kohtaamisella. (Lusch & Fargo 2014.)

Tradenomeilla on erillinen asiakas- ja palvelukokemustiimi, jota johtaa asiakaskokemusjohtaja Aleks Rankka. Hänellä on useamman vuoden kokemus Tradenomeissa työskentelystä eri positioissa. Nykyisessä tehtävässä hän on toiminut vuodesta 2021. Erillisen tiimin lisäksi jokainen liiton työntekijä toteuttaa asiakaskokemusta tahollaan. Asiakaskokemus-termi on yleistynyt 2000-luvun alussa, mutta ei ole ammattiliittokentällä kovin käytetty termi. Asiakaskokemus on niiden kohtaamisten, tunteiden sekä mielikuvien summa, joka muodostuu asiakkaalle palveluntarjoajan toiminnasta. Asiakasodotukset määrittävät itse asiakaskokemusta ja asiakaskokemus on organisaation menestyksen kannalta oleellinen asia. Asiakaskokemusstrategi ja huippututkija Phil Klaus sekä asiakaskokemuksen tutkija Stan Maklan (2013) määrittelevät asiakaskokemuksen olevan asiakkaan kognitiivinen sekä affektinen arvio kokemastaan vuorovaikutuksesta yrityksen kanssa. Asiakaskokemus useimmiten alkaa jo ennen varsinaista palvelua ja saattaa rakentua vielä vuosien jälkeen varsinaisen palvelun jälkeen.

Palveluntarjoajan ei ole siksi täysin mahdollista vaikuttaa siihen, millaisen asiakaskokemuksen asiakas muodostaa. (Löytänä & Korteso 2011; Huuhtanen 2023.)

Hyvä asiakaskokemus tarkoittaa Suomen johtava asiakaskokemuksen strategisen kehittämisen asiantuntijan Kari Korkiakosken (2019) mukaan tehokkuutta, helppoutta ja tunnetta. Korkiakosken mukaan asiakas miettii ovatko palvelun ominaisuudet kohdallaan, onko niiden käyttö helppoa ja millainen tunne niiden käytöstä jää. Asiakaskokemukseen vaikuttavat myös henkilökohtainen elämä ja henkilökohtaiset merkitykset sekä niiden ympärillä olevat ihmiset ja kulttuuri. Hyvä asiakaskokemus luo etua niin ammattiliitolle kuin yrityksellekin, joten siihen on kannattava pyrkiä.

Asiakaskokemuksen kehittäminen alkaa aina asiakasymmärryksestä. Näen itse, että liiton aktiivijäsenillä on myös tietyissä tilanteissa osuutta muiden jäsenten asiakastyytyväisyyteen erityisesti positiivisessa mielessä.

Bostonin yliopistossa markkinoinnin professorin Katherine N. Lemonin sekä Groningen yliopistossa markkinoinnin professorina toimivan Peter C. Verhoefin mukaan asiakaskokemus ei tarkoita pelkästään palvelujen käyttöä tai kontaktipisteitä, vaan kokonaisvaltaista tunnetta ja arviota, joka syntyy vuorovaikutuksesta organisaation kanssa ajan kuluessa (Lemon & Verhoef 2016). Se on subjektiivinen, kokonaisvaltainen ja emotionaalisesti latautunut prosessi, joka sisältää sekä hyötyjen arviointia että tunnekokemuksia.

Kun ammattiliiton jäsenyys tuntuu hyvältä, vaikka jäsen ei olisi aktiivinen palvelujen käyttäjä, se kertoo siitä, että asiakaskokemus syntyy myös symbolisista ja emotionaalisista arvoista, ennako-odotuksista ja mielikuvista ja psykologisesta turvallisuuden tunteesta, jota liitto jäsenelleen edustaa. Tällöin asiakaskokemus ei ole pelkkä arvio siitä, saiko jäsen rahalleen vastinetta, vaan siihen kuuluvat myös luottamus, identiteetti ja merkityksellisyys. (Berry et al. 2002; Homburg et al. 2017; Parasuraman et al. 1988.)

Asiakaskokemuksen ymmärtämisen lisäksi ammattiliiton on tärkeä myös omata toimiva kuuntelujärjestelmä, jotta asiakkaasta ja muista sidosryhmistä saadaan tarpeellista tietoa organisaation käyttöön parhaan mahdollisen asiakaskokemuksen takaamiseksi. Ekonomit Timo Rope ja Jouni Pöllänen (1998) määrittelevät kuuntelujärjestelmän kahteen osaan. Toinen osa on tutkimustoiminta ja toinen jatkuvan kuuntelun järjestelmä, jota Rope ja Pöllänen kutsuvat myös suoran palautteen järjestelmäksi. Nämä ovat asiakastyytyväisyyden mittareita, joita molempia on syytä käyttää, jotta organisaatio saa mahdollisimman kattavan palautteen toiminnastaan. Asiakaslähtöiseen organisaatioon kuuluu, että on systemaattinen kuuntelujärjestelmä, jota hyödynnetään säännöllisesti. Tradenomeilla on jatkuvaa tutkimustoimintaa, kuten jäsentutkimus sekä lisätutkimuksia esimerkiksi YAMK-tutkintoihin liittyen. Jokaisen tapahtuman ja palvelun jälkeen jäsenelle lähtee myös palautekysely, jonka perusteella voi antaa palautetta, joten liitolla on paljon tietoa siitä, mitä jäsenistön tarpeet ovat. Ekonomisti Jarmo R. Lehtisen (2002) mukaan asiakkaiden kuuntelulla on suuri henkinen vaikutus

organisaation toimintaan, sillä sen avulla on mahdollista tietää, mikä on tärkeää. Henkisellä vaikutuksella on merkitystä nimenomaan henkilöstön toimintaan.

Markkinoinnin dosentti Pirkko Vuokon (2010) mukaan aina asiakaskuntaa kohdatessa tulee pyrkiä kuuntelemaan ja selvittämään asiakkaan tarpeita, oli kohtaaminen sitten kasvotusten tai verkon kautta. Asiakkailta ei läheskään aina uskalleta kysyä asioita suoraan, sillä on arvokasta tietää asiakkaan, eli liittokokontekstissa jäsenen, mielipide, jotta on mahdollista ymmärtää paremmin valintoja, valituksia, tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä. Jokainen asiakaspinnassa tapahtuva vuorovaikutustilanne on mahdollisuus selvittää asiakkaan kokemuksia. Palautteen keräämisessä ei ole kyse kuitenkaan vain palautteen saamisesta, vaan myös siitä, että asiakas kokee, että hänen antamansa palaute otetaan vakavasti. Asiakkaalle on tiedotettava, että hänen palautteensa on käsitelty ja se otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon. Palautejärjestelmää voidaan pitää myös organisaation muutoksen ytimenä. Ammattiliitto on erityisesti organisaatio, jossa jäsenet pysyvät, jos he kokevat liiton omakseen. (Rope & Pyykkö 2003, 338; Sydänmaalakka 2012, 223.)

Palautteena saatua tietoa täytyy kuitenkin pystyä hyödyntämään käytännössä. Jos tietoa ei hyödynnetä, ei se ole tarpeellista organisaatiolle. Tiedon keräämisen jälkeen siirrytään tiedon analysointiin ja tulkintaan. Tästä saadaan erityisen tärkeää tietoa asiakkaista ja koko organisaation toiminnassa. Asiakkaille tästä ei ole kuitenkaan hyötyä, jos kuuntelu tehdään selektiivisesti. Asiakkaan kannalta onkin oleellista toteuttaa asiakaslähtöisiä prosesseja. Ne ovat tapahtumaketjuja, joissa pyritään ymmärtämään sekä huomioimaan niin asiakkaan tarpeet, odotukset kuin yksilölliset käyttäytymistavat. Prosessit antavat myös mahdollisuuden tunnistaa organisaation omat tavoitteet ja tarpeet. Näissä prosesseissa on mahdollista havaita asiakkaiden erilaisia odotuksia sekä myös kohtia, joissa organisaatio itsessään ei toimi halutulla tasolla.

Asiakkaiden arvontuotanto myös ammattiliitossa täytyy aidosti ymmärtää. Asiakastuntemus ei tule saavutetuksi pelkästään kuuntelemalla. Organisaation tulee ymmärtää mikä on asiakkaalle arvokasta ja millaisia tavoitteita hänellä on. Ammattiliiton erityisesti tulee pohtia sitä, miten jäsentä voi auttaa tavoitteiden saavuttamisessa ja mikä ylipäätään on liiton rooli asiakkaan elämässä. Asiakaslähtöisen toiminnan kulmakivi on asiakkaan arvontuotannon ymmärtäminen. Asioita tulisi tarkastella asiakkaan ja asiakassuhteen kannalta, ei vain tuotteiden ja palveluiden kautta.

Perinteinen tapa ajatella arvoa on palvelu- ja asiakassuhdemarkkinoinnin emeritusprofessori Christian Grönroosin (2020) mukaan jokin rahallisesti mitattavissa oleva summa. Asiakkaan näkökulmasta arvo on koetusta tapahtumasta tuleva havainto tai käsitys. Käytännölliseltä kannalta arvon voi määrittellä niin, että asiat ovat paremmin kuin aiemmin. Kun asiakkaan kokema palvelu on tuottanut hänelle arvoa, palvelutilanteen jälkeen olo koetaan paremmaksi. Kuten arvon, myös palvelun käsitteen voi määrittellä monella eri tavalla. Grönroosin mukaan palveluihin sisältyy yleensä jonkinlaista kanssakäymistä palvelun tarjoajan ja asiakkaan välillä. Palveluilla on prosessimainen luonne, joten ne

on helppo erottaa fyysisistä tuotteista. Tämä tapahtuu Tradenomeissa, sillä he eivät tarjoa jäsenilleen fyysisiä tuotteita, vaan pääosin digitaalisia palveluja. Tästä lisää luvussa 2.5. Koska palvelun arvo luodaan lähtökohtaisesti yhdessä palvelun aikana ja se koetaan aina subjektiivisesti. Näin kaksi jäsentä eivät voi kokea täysin samana samaa palvelua. Asiakkaat odottavat, että palvelut ovat helppokäyttöisiä, selkeitä ja niiden tulisi säästää aikaa sekä olla helposti saatavilla. (Grönroos 2020; Koivisto et al. 2019, 23.)

Asiakaskokemus ja sen johtaminen yhdistää kaikki edellä mainitut asiat. Ammattiliitoille asiakaskokemuksen johtamisesta on montaa hyötyä. Näitä ovat esimerkiksi asiakkaiden sitoutumisen vahvistuminen organisaatioon, asiakastyytyväisyyden lisääntyminen, suosittelijoiden määrän kasvu, jäsenyyden elinkaaren pidentyminen ja jäsenpoistuman vähentyminen sekä uusasiakashankinnan kustannusten alentuminen. Asiakaskokemuksen johtaminen on ajattelutapa, joka huomioi kokonaisvaltaisesti kaikki organisaation osa-alueet. (Löytänä & Korteso 2011.)

Ostopäätös syntyy erilaisissa vaihteissa, kun taas asiakaskokemus monessa hetkessä. Ostopäätöstä voi ammattiliittokontekstissa pitää jäseneksi liittymisenä. Asiakaskokemus alkaa usein muodostumaan jo tilanteessa, jossa henkilö itse ei ole tietoinen olevansa potentiaalinen asiakas. Kauppatieteiden tohtorit Hannu Saarijärvi ja Pekka Puustinen (2020) kuvaavat sitä, kuinka asiakkaiden odotusten alittuminen saa meidät kokemaan tyytymättömyyttä, täytyminen tyytyväisyyttä ja ylittäminen onnellisuudessa. Kuten myös asiakaskokemuksessa. Asiakasodotukset ja niiden täytyminen tai täyttymättä jättäminen vaikuttaa asiakaskokemukseen ja asiakastyytyväisyyteen. Tyytyväinen jäsen pysyy oletettavasti jäsenenä pidempää. Tyytyväisyys ei ole kuitenkaan staattinen tila, vaan se vaatii jatkuvaa huomiota ja siihen juuri ammattiliittojen ennakoinnissa ja henkilöstön osaamisen kehittämällä pyritään.

Isoon joukkoon mahtuu aina myös tyytymättömiä asiakkaita, ja siksi on oletus, että myös tämän tutkimuksen aineistoon sellaisia mahtuu, sillä kyse on eräänlaisesta satunnaisotannasta.

Tyytymättömyyteen voi vaikuttaa esimerkiksi jäsenyyden hinta ja palveluvalikoima. Brändit, jotka haluavat erottautua joukosta, tulee keskittyä tunteisiin. Asiakkaiden kokema tunne palvelusta vaikuttaa heidän uskollisuuteensa brändiä kohtaan enemmän kuin palveluiden tehokkuus tai helppous.

Vaikuttavimmat tuntemukset ovat ilo, onnellisuus, innostuneisuus ja positiivinen mielihyvä. (Korkiakoski 2019.)

2.4 Tradenomit

Tradenomit on suomalainen ammattiliitto, joka on perustettu vuonna 1996. Liiton toiminta-alue on koko Suomi ja jäsenet ovat henkilöjäseniä ja yhdistyksiä. Liiton tehtävänä on muiden ammattiliittojen tavoin valvoa ja edistää jäsentensä etua, eli varmistaa tradenomeille parhaat mahdolliset työehdot,

edistää tradenomien järjestäytymistä sekä auttaa jäseniään urallaan eteenpäin. Liitto vaikuttaa yleisellä tasolla neuvottelemalla työehtosopimuksia sekä yksilötasolla esimerkiksi sparraten, neuvoen ja tarvittaessa puolustaen jäsentä ristiriitatilanteessa. Tradenomiopiskelijat on tradenomiksi opiskelevien opiskelijajärjestö, joka on Tradenomeihin itsenäisesti kuuluva järjestö. Synergiaa Tradenomien ja Tradenomiopiskelijoiden välillä kuitenkin löytyy. (Tradenomit 2022; Tradenomit 2024a; Tradenomit 2024b.)

Suurin osa Tradenomien jäsenistä liittyy Tradenomiopiskelijoihin opintojen aikana, ja jatkavat sen jälkeen Tradenomien jäseninä. Liittymispiikki ammattiliittoon on myös nähtävissä noin viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Valmistumisen jälkeen jäsenen tulee päättää, haluaako hän siirtyä Tradenomiopiskelijoiden jäsenestä Tradenomeihin vai lopettaa kokonaan ammattiliittojäsenyyden. Siirtyminen ei ole automaatio. Tämä niin kutsuttu nivelkohta on Tradenomien jäsenyyden kannalta ratkaiseva. Jos opiskelija ei siirry täysjäseneksi, on todennäköisempää, että hän ei enää liity takaisin samaan liittoon myöhemmin tulevaisuudessa. Tradenomit ja Tradenomiopiskelijat panostavat tähän kriittiseen kohtaan paljon. (Rankka 20.1.2025.)

Tradenomien ylin päätäntävalta kuuluu liittovaltuustolle, ja näitä valtuuston päätöksiä toimeenpanee liittohallitus. Päivittäistä käytännön työtä johtaa toiminnanjohtaja. Tradenomiliiton tarkoitus on muiden tehtävien lisäksi edistää sekä tradenomien että tradenomiopiskelijoiden yhteenkuuluvuutta ja yhteistyötä. Liitto tukee myös jäsenten sivistyksellisiä pyrkimyksiä sekä edistää heidän tietämystään erityisesti liiketalouden alalla. Liitto edustaa myös jäsenistöään suhteessa muihin ammatillisiin yhteenliittymiin sekä valvoo ja edistää ammattikunnan yhteisiä etuja ja vaikuttaa jäsenten etujen mukaisesti työmarkkinoiden ja yhteiskunnan päätöksentekoon. Liitto järjestää jäsenilleen myös edunvalvontaan ja ammatilliseen kehitykseen liittyviä palveluja, aineistoja ja tilaisuuksia. (Tradenomit 2022.)

Tradenomeissa on varsinaisia jäseniä eli täysjäseniä, kunniajäseniä, opiskelijajäseniä, eläkeläisjäseniä, jäsenyhdistyksiä ja opiskelijayhdistyksiä. Tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan täysjäseniin. Täysjäseniksi voidaan hyväksyä tradenomitutkinnon, tradenomi (ylempi AMK) tai vastaavan ulkomaalaisen tutkinnon suorittanut henkilö tai edellä mainittua tutkintoa opiskeleva henkilö. Yhteensä liitolla on reilu 30 000 jäsentä, joista noin 18 000 on täysjäseniä. (Tradenomit 2022.)

Tradenomien jäsentutkimuksen mukaan jäsenten keski-ikä on 39 vuotta. Saman tutkimuksen tuloksissa yhtenä ikähaarukkana on 30–39-vuotta, joten oli myös erityisesti tulosten analysoinnin ja mahdollisen jatkokäytön kannalta etu, että tutkimuksessa käytetään samaa ikähaarukkaa, jota Tradenomit jo käyttävät. Tähän ikäryhmään kuuluu suurin osa Tradenomien täysjäsenistä, yhteensä 38 %. Kaiken kaikkiaan täysjäseniä on noin 18 000 liiton 30 000 jäsenestä. Tämä tarkoittaa kohderyhmän olevan noin 11 000, mutta tarkkaa lukua siitä, kuinka moni jäsenistä on sallinut sähköpostiviestinnän ja näin ollen saanut tutkimuskutsun, ei ole. (Tradenomit 2023a.)

Tutkimuksen teon aikana julkaistiin tuore Tradenomien jäsentutkimus, mutta koska aineiston keruu pohjautui vanhan jäsentutkimuksen tietoihin ja tulokset julkaistiin aineiston analysointivaiheessa, ei ollut kannattavaa enää tehdä muutoksia, sillä muutokset vuoden 2023 ja vuoden 2024 jäsentutkimusten välillä eivät olleet merkittäviä tutkimuksen kannalta, mutta ne ovat tärkeä jatkotoimenpiteiden kannalta tiedostaa.

Vuoden 2024 jäsentutkimuksen mukaan jäsenten keski-ikä on 40 vuotta. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia 30–39-vuotiaita on yhteensä 35 % koko jäsenmäärästä. Tradenomien isoin ikäryhmä on 40–49-vuotiaat ja heitä on yhteensä 36 % jäsenistöstä. Jäsentutkimusten tulosten eroavaisuudessa on huomattavissa, että Tradenomien jäsenistö vanhenee koko ajan. Tämän tutkimuksen kohderyhmä on kuitenkin edelleen iso ja lähes suurin jäsenryhmä, joten heidän perusteitansa jäsenyydelle on tärkeä tutkia. Työttömänä tai lomautettuna olevien määrä oli noussut edellisen vuoden tutkimuksesta. Luku oli 2 % tässä tutkimuksessa käytetyn Jäsentutkimus 2023 mukaan, ja tuoreimman Jäsentutkimus 2024 mukaan Tradenomien jäsenistä 5 % on työttömänä tai lomautettuna. Tilanne on siis huonontunut, mikä saattaa vaikuttaa vastaajien mielipiteisiin. Tradenomien jäsentutkimuksen vastausprosentti on 18 %, joten tutkimus antaa todenmukaisen kuvan jäsenistön tilanteesta. (Tradenomit 2025g.)

Suurin osa tradenomeista valmistuu liiketalouden tradenomeiksi. Tradenomikoulutuksen sisälle mahtuu kuitenkin eri alaa edustavia tradenomeja, kuten taloushallinnon, logistiikan ja markkinoinnin tradenomeja. Tradenomiliiton jäsenet tekevät töitä erilaisissa tehtävissä, asematasoilla ja toimialoilla. Jäsenistä 60 % työskentelee asiantuntijajäseninä, 17 % toimihenkilöinä sekä keskijohdossa ja 5 % jäsenistä on johtotehtävissä. Liiton jäsenistä 66 % on naiseksi identifioituvia ja 34 % mieheksi identifioituvia. Jäsenten keski-ikä on 39 vuotta. (Tradenomit 2023a.)

Koulutus pohjaisen liiton, kuten Tradenomien, tehtävä on toimia kaikkien jäsentensä liittona, ei vain tiettyihin työtehtäviin hakeutuneiden edunvalvojana (Ahopelto 2009, 245). Koulutus pohjaisen ammattiliiton etu on mielestäni se, että pirstaleinen työura eri alan työpaikoissa ei oletettavasti vaikuta järjestäytymiseen samalla tavalla, kuin liitoissa, jotka ovat enemmän työpaikka- tai alaperusteisia. Näin jäsenellä on mahdollisuus pysyä Tradenomiliitossa pitkään. Jos esimerkiksi henkilö kuuluu kiinteistöalan liittoon, olisi kannattava liittoa vaihtaa, kun kyseiseltä alalta vaihtaa pois, jotta liittojäsenyydestä olisi jäsenelle hyötyä.

Tradenomiliittoon kuuluvat jäsenet voivat halutessaan vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta kuulumalla työttömyyskassaan, mutta se ei ole pakollista. Suurin osa jäsenistä kuitenkin kuuluu Tradenomien lisäksi KOKO-kassaan, joka on Tradenomiliiton työttömyyskassa. (Tradenomit 2024b; Tradenomit 2025b.)

2.5 Tradenomien palvelut ja edunvalvonta

Tradenomien toiminnan keskiössä on jäsenten yhdenvertaisuus, mistä halutaan pitää myös asiakaskokemuksen kautta kiinni. Tämä tarkoittaa, että kaikkia jäseniä kohdellaan samalla tavalla eikä tilannekohtaisia joustoja tehdä, jos ne eivät ole linjausten mukaisia. Tradenomit tekee jäsenilleen lähtökohtaisesti kyselytutkimuksia, joten oma arvioni on, että edunvalvonta voi jäädä myös näissä listauksissa kauemmas kärjestä, koska palveluita ei kyselyissä yleensä ole mahdollisuus sen tarkemmin avata ja määritelmä voi jäädä epäselväksi. Edunvalvonta kyselyssä saatetaan nimetä myös esimerkiksi työmarkkinaedunvalvonnaksi, mikä saattaa vaikuttaa tulokseen. Kyselyissä kannattaisikin tulevaisuudessa miettiä, että sama asia on viestitty aina samalla tavalla, jotta tulokset eivät vääristy ja jäsenistö sekoita asioita. (Rankka 20.1.2025.)

Tradenomit on tutkinut, että jäsenistö olettaa Tradenomien toimivan sekä individuaalisella että kollektiivisella tasolla. Jäsenillä on myös monimuotoisia odotuksia jäsenyyttä ja palveluja kohtaan, sillä jäsenistö koostuu hyvin eri taustaisista henkilöistä. Tradenomien individuaalipalveluja ovat muun muassa työsuhde- ja palkkaneuvonta, uravalmennus, esihenkilövalmennus, urapalvelut ja erilaiset edut kuten vakuutukset ja pankkipalvelut. Kollektiivisella puolella ovat koulutuspolitiikka, edunvalvonta, sopimustoiminta ja lainsäädäntövaikuttaminen. Kollektiiviset edut vaikuttavat koko jäsenistöön tai esimerkiksi tiettyyn alaan, kuten vaikkapa taloushallinnon tradenomeihin. (Rankka 20.1.2025.)

Liiton palveluiden avulla liitto on jäsenen tukena työn ja elämän eri tilanteissa. Tradenomien jäsenyyteen kuuluu Taulukon 2 mukaiset palvelut ja edut. (Tradenomit 2025f.)

Tradenomien palvelut ja jäsenedut ovat tutkimuksen kannalta oleellista käydä läpi, sillä hypoteesi on, että tutkimuskysymykseen ”miksi jäsen kuuluu Tradenomiliittoon”, vastauksena tulee olemaan paitsi työttömyysturva, mutta myös mainintoja erinäisistä palveluista. Uskon, että palvelut mainitaan joko yleisesti syynä kuulua tai vaihtoehtoisesti nostetaan esille itselle merkittävimpiä palveluja. Näitä voivat olla esimerkiksi tapahtumat ja aktiivitoiminta. Tämä palveluiden esille nostaminen tässä yhteydessä johtuu oman hypoteesini mukaan siitä, että jäsenet näkevät ammattiliiton niin voimakkaasti palveluorganisaationa ja henkilökohtaisten etujen tarjoajana.

Tradenomit ei itse mainitse kotisivuillaan edunvalvontaa palveluna, sillä se käsitetään liiton ydintehtäväksi (Rankka 20.1.2025). Edunvalvonta käsitteenä voi olla hankala ymmärtää, sillä monet asiat ovat jäsenille itsestäänselvyksiä, eikä niitä välttämättä käsitetä ammattiliittojen neuvottelemiksi eduiksi. Suomessa monet esimerkiksi työelämään liittyvät edut toimivat paremmin kuin muualla maailmassa. Lomarahat ja yleiskorotukset ovat ammattiliittojen hankkimia etuja työntekijöille. Ammattiliiton jäsenyys on yksi keino huolehtia siitä, että joku on turvaamassa nykyiset mallit ja valvomassa että sovitut asiat toteutuvat. (Rantamäki 13.1.2025.)

Taulukko 2 Tradenomien palvelut ja edut

Palvelu
Työttömyysturva
Aluetoiminta
Lakipalvelut
Esihenkilöpalvelut
Työhyvinvointipalvelut
Ura- ja työnhakupalvelut
Palkkaneuvonta
Pankki- ja vakuutusedut
Tapahtumakalenteri
Akavalaisten Member+-edut
Tradenomi 24/7 -palvelut
Muut jäsenedut
Yrittäjäyyspalvelut

Tradenomit on ainoa tradenomien edunvalvoja ja edunajajana. Liitto valitsee edunvalvontatyössään tietyt kohteet, sillä kaikkea työelämää parantavaa ei voi ajaa, vaan on oleellista tunnistaa omat rajansa ja panostaa niiden puitteissa, jotta tuloksia saadaan. Tradenomien vaikuttamistyön ytimessä on pyrkimys luoda maailman parasta työelämää. Liiton itsensä mukaan tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden hyvinvointi, yhdenvertaisuus sekä osaaminen asetetaan etusijalle ja kehitetään lainsäädäntöä sen mukaisesti. Työelämästä tekee reilua työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Tämä pätee myös palkkaukseen, työehtoihin sekä hyvään työelämään. Vaikuttamistyötä Tradenomeissa tehdään proaktiivisesti edelläkävijyyttä korostaen, mikä näkyy ideoina, joita aluksi muut eivät välttämättä kannata ollenkaan, mutta lopulta idea toteutuu vuosien työn jälkeen. Perhevapaaudistus on tästä esimerkki. (Rankka 20.1.2025; Rantamaula 13.1.2025; Tradenomit 2025a; Tradenomit 2025b.)

Tradenomit on vuosien varrella vaikuttaneet työelämässä tällä hetkellä voimassa oleviin etuihin ideoimalla joitakin niistä alusta asti. Näistä esimerkkejä ovat aiemmin mainittu perhevapaaudistus sekä niin sanottu asiantuntijoiden työaikalaki. Edunvalvontatyössä on huomattava, että vaikuttaminen tapahtuu useiden vuosien, jopa kymmenen vuoden aikana. Tämä työ ei suurimmalle osalle jäsenistöstä jää mieleen, vaikka jäsenyyttä olisikin pitkä aika takana. Keväällä 2025 Tradenomien tavoitteena on vaikuttaa vuosilomalakiin. (Rantamaula 13.1.2025.)

Tradenomien henkilökunta neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksia akavalaisten neuvottelujärjestöjen kautta niin julkiselle kuin yksityiselle puolelle. Yksityisen sektorin sopimustoiminta toteutetaan

Ylemmät toimihenkilöt YTN:n kautta. Julkisen sektorin sopimustoimintaa toteutetaan Julkisan korkeakoulutetut JUKO:n kautta. Korkeakoulutetuille taataan neuvottelujärjestöjen kautta liittokohtaisia sopimisia laajemmat vaikuttamismahdollisuudet, sillä neuvottelujen piirissä ovat kaikki kyseisellä alalla työskentelevät korkeakoulutetut yhden liiton jäsenistön tai ammattikunnan edustajien sijasta. Työ- ja virkaehtosopimusten lisäksi liiton jäseniä edustaa työpaikoilla YTN:n sekä JUKO:n henkilöstön edustajat. Näitä ovat luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut, yritysyhdistykset ja työsuojeluvaltuutetut. (Tradenomit 2025a; Tradenomit 2025c.)

Laadukas ja työelämälähtöinen ammattikorkeakoulutus on liiton koulutuspolitiikan ytimessä. Jokaisella tulee olla mahdollisuus kehittää osaamistaan koko työuran ajan ja koulutuksen tulee olla laadukasta sekä työelämälähtöistä. Tradenomitutkinto on monipuolinen tutkinto, jonka suorittaneiden tulee saada koulutuksestaan riittävät valmiudet asiantuntijatehtäviin. (Tradenomit 2025a; Tradenomit 2025d.)

Tradenomien jäsenet ovat suhteellisen yksimielisiä hallituksen suunnittelemista muutoksia. Jäsenkyselyn 2023 yhteydessä selvitettiin jäsenten näkemyksiä Suomen hallituksen muutosehdotuksille. Kovinkaan moneen niistä ei ole kannatusta. Eniten vastustusta muutosehdotuksista saivat aikuiskoulutustuen lakkauttaminen, ensimmäisen sairauspoissaolopäivän palkattomuus ja laittomaan lakkoon osallistumisesta 200 euron sakko. On huomattava, että kysely on tehty ennen lopullisia lakiehdotuksia. Jäsenet ovat käytännössä kertoneet hallitusohjelman perusteella mielipiteensä. Nämä eivät ole täysin samoja asioita, mitä Taloustutkimuksen Yleisradiolle tekemä tutkimus osoitti, mutta molemmissa ryhmissä on yhtenä eniten vastustettavimmista asioista ensimmäisen sairauspoissaolopäivän palkattomuus. (Rantamaula 13.1.2025; Yle 20.2.2024.)

Näistä uudistuksista Suomen hallitus on kevääseen 2025 mennessä toteuttanut aikuiskoulutustuen lakkauttamisen ja laittomaan lakkoon osallistumisen sakan. Kyselyä hallituksen toimiin liittyen ei ole tehty toteutettujen toimien jälkeen. Teemahaastattelussa olisi mahdollisesti kannattanut ottaa tämä kysymys huomioon, jotta tietoa asiasta olisi saatu. Toisaalta keskustelu olisi silloin mennyt enemmän politiikan, eikä edunvalvonnan, puolelle.

Tutkimuksen kannalta on hyvä tiedostaa, että Tradenomien jäsenet eivät ole olleet uudistuksiin etukäteen tyytyväisiä, ja tämä todennäköisesti vaikuttaa myös siihen, mitä mieltä Tradenomien edunvalvonnasta ollaan. Asioiden ollessa jäsenen mielestä huonommin, edunvalvonnan tärkeys saattaa korostua, sillä edunvalvonnalla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Teemahaastattelun tulos saattaisi olla hyvin erilainen, jos se olisi tehty esimerkiksi viime hallituskaudella, jolloin isoja työelämäuudistuksia tehtiin vähemmän.

Tradenomien uusi strategia on käytössä 2025–2028. Strategia on koko liiton toimintaa ohjaava dokumentti ja tehtyjen päätösten sekä päivittäisen toiminnan tulisi aina pohjautua siihen. Strategia

pitää sisällään paitsi isoja viivoja päättäjille, mutta myös esimerkiksi hanketason henkilöstölle tiedoksi. Tradenomien nykyinen strategia ei ole liiton ensimmäinen. Sen tekemisessä on hyödynnetty aikaisemmin tehtyä strategiatyötä sekä osallistettu henkilökuntaa ja luottamustoimijoita. Tutkimuksen yhteydessä on tärkeä nostaa Tradenomien uusi strategia esille, sillä yksi strateginen painopiste on ennakoiva ja rohkea edunvalvonta. Strateginen painopiste on yksi iso kokonaisuus, johon Tradenomeissa keskitytään. Edunvalvontaa ei ole ennen nostettu samalla tavalla strategiaan. Painopisteen tavoitteena on erityisesti vahva ennakoiva vaikuttaminen, jonka avulla varaudutaan työmarkkinaedunvalvonnan muutoksiin. Myös Tradenomien vaikutusvallan lisääminen työelämäkysymyksissä ja lainsäädännön kehittämisessä kuuluu strategiseen painopisteeseen. Painopiste pitää itsessään sisällä useamman erillisen tavoitteen ja hankkeen, jotka tulisi strategiakauden aikana toteuttaa. (Tradenomit 2025h.)

Painopisteen lisäksi edunvalvontaan liittyy myös tarkkoja tavoitteita ja mittareita. Yksi tutkimuksen kannalta Tradenomien oleellinen tavoite vuodelle 2025 on edunvalvonnan sanallistaminen jäsenen näkökulmasta. Strategian tavoitteita tarkastellaan vuosittain myös Tradenomien hallituksessa ja valtuustossa. Mittarit on päättänyt Tradenomien hallitus strategian luomisen yhteydessä. Yksi mittari, jota strategiassa ei ole ennen ollut on edunvalvonnan tunnettuuden kasvu, jota seurataan Tradenomien jäsentutkimuksen avulla. (Tradenomit 2025h.)

3 Ammattiliittojäsenyys jäsenten silmin

3.1 Jäsenkokemusten tarkastelun lähtökohdat

Tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin 24.1.-16.2.2025 välisenä aikana. Tradenomit lähetti tutkimuskutsun (liite 1) uutiskirjemuodossa kohderyhmään kuuluville jäsenille 23.1., jotka ovat sallineet Tradenomien uutiskirjeviestinnän. Tutkimuskutsua ei ollut mahdollista lähettää toista kertaa. Lisäksi tutkijana jaoin tutkimuskutsua omille verkostoilleni sosiaalisen median (WhatsApp, Facebook ja LinkedIn) kautta. Omien verkostojen kautta tutkimukseen oli tarkoitus saada mukaan myös aktiivijäseniä, jotta esimerkiksi diskursseja olisi mahdollista vertailla niin rivijäsenten kuin aktiivijäsenten kesken. Tämän vertailun kautta oli tarkoitus saada vastaus siihen, ovatko aktiivijäsenet tietoisempia esimerkiksi Tradenomien edunvalvonnasta ja tarjoamista palveluista. Tällä on merkitystä aktiivijäseniin liittyviin jatkotoimenpiteisiin. Hypoteesina oli, että aktiivijäsenet ovat tietoisempia palveluista ja edunvalvonnasta. Tutkimuksen kannalta oli myös tärkeää saada mahdollisimman paljon aineistoa sisältöanalyysiä varten, eikä ilman aktiivijäsenten osallistumista tämä olisi ollut mahdollista. Tradenomeilla on sitoutuneita aktiivijäseniä, joten toimeksiantajan kannalta on hyödyllistä kuulla myös heidän näkemyksiään. Tradenomien tutkimukset eivät tyypillisesti erottele aktiivi- tai rivijäseniä, vaan ovat joko kaikille jäsenille tai pelkästään aktiivijäsenille kohdennettu aktiivitoimintaan liittyvä kysely.

Tutkimuskutsun yhteydessä oli linkki kalenteriin, jonka kautta jokaisella oli mahdollisuus varata haastattelu aika itselle sopivaan aikaan. Mahdollisimman helpon varaustavan oli tarkoitus maksimoida osallistujamäärä. Lopullisessa kalenterimerkinnässä, joka tuli automaattisesti varauksen jälkeen tutkijalle sekä vastaajalle, näkyi haastateltavan nimi ja sähköposti, mutta nämä merkinnät poistettiin tutkijan kalenterista haastattelujen jälkeen tietosuojasyyistä ja vastaajien anonymiteetistä huolehtimiseksi.

Haastatteluun osallistui yhteensä 14 ihmistä. Psykologi Steinar Kvalen (1996) teoksen *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing* mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavallinen haastateltavien määrä on nykyisin 15 (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.2). Siihen peilaten tämän tutkimuksen haastateltavien määrä on kohtuullinen, vaikka tutkijana toivoin hieman tavallista haastateltavien määrää suurempaa määrää, jotta aineisto olisi mahdollisimman laaja ja tutkimus mahdollisimman validi. Itselle tärkeää aihetta tutkiessa toivoo omien odotusten ylittävän, mutta on tunnettava myös pro gradu -tutkimuksen realiteetit. Näihin realiteetteihin tutkimus sopii.

Tutkimushaastattelut toteutettiin kaikki Google Meet -sovelluksen kautta. Kaikki tehdyt haastattelut nauhoitettiin, sillä haastattelun tallentaminen jossain muodossa on tutkimuksen kannalta välttämätöntä (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.9). Ilman nauhoittamista diskurssien analysointi olisi ollut huomattavan epätarkkaa, eikä tutkimuksen luotettavuus olisi pysynyt samalla tasolla, mitä se

nauhoittamisen myötä oli. Myös puheiden nyanssit olisivat jääneet huomaamatta. Näillä nyansseilla, puherytmillä ja vastaajien tavalla puhua oli tärkeä rooli analyysissa, sillä niiden kautta oli mahdollista tehdä havaintoja, jotka olivat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Tutkimuksen kannalta oli merkittävää se, millä tyylin ja sanavalinnoin vastaajat puhuivat Tradenomeista. On huomioitava, että kaikkea haastatteluissa kertynyttä materiaalia ei ole tarpeellista analysoida, minkä takia esille nostetaan tutkimuksen kannalta oleellisimmat asiat (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7).

Haastattelujen aikana ei tarkistettu erikseen vastaajien jäsenyyttä tai kohderyhmään kuulumista, sillä suurin osa haastateltavista ilmoittautui mukaan Tradenomien lähettämän uutiskirjeen kautta. Tradenomit lähetti uutiskirjeen viisi päivää ennen tekemiäni sosiaalisen median postauksia, minkä takia voidaan todeta, että tietyt henkilöt ilmoittautuivat tutkimukseen uutiskirjeen kautta ja loput sosiaalisen median kautta. On mahdollista todeta, että uutiskirjeen tarkan kohdentamisen takia kaikki nämä henkilöt kuuluivat kohderyhmään. Tradenomien jäsentiedot ovat ajankohtaisia iän ja jäsentason kohdalla, sillä jäsenpalveluihin tunnistaudutaan kaksoistunnistautumisella. Sosiaalisen median kautta tulleet haastateltavat oli mahdollista todentaa kohderyhmään kuuluviksi tutkijan ennakkotietojen takia.

Haastatteluihin varattiin yhteensä yksi tunti tutkijan arvion ja toimeksiantajan suosituksen sekä tehtyjen testihaastattelujen perusteella. Testihaastattelut toteutettiin Tradenomien työntekijöiden kanssa. Varsinainen aineiston keruu haastatteluissa kesti lopulta keskimäärin 10–20 minuuttia. Kokonaisuudessaan haastatteluohjeet ja itse aineiston keruu kesti noin 15–25 minuuttia, eli ohjeistettua huomattavasti vähemmän. Liian pitkän haastatteluajan riskin huomasin heti ensimmäisen haastateltavan jälkeen, mutta tutkimuskutsua ei ollut kutsun yhtenäisyyden kannalta kannattavaa muuttaa. Haastateltavien tietoturva suojatakseni en informoinut ennen haastattelua sähköisesti haastatteluajan olevan lyhyempi. Sähköpostivaihto olisi vaatinut ylimääräisiä toimenpiteitä, jotta haastateltavien yksityisyys säilyisi ja lisätoimenpiteet olisivat lisänneet riskejä yksityisyyden vaarantamiseen. Koska haastattelun aiheena oli arkaluontoiseen henkilötietoon liittyviä asioita, koin tutkijana kannattavaksi pysyä alkuperäisessä suunnitelmassa. Näin kaikilla oli samat lähtökohdat tutkimukseen. Olen tutkijana sitä mieltä, että lyhyemmän haastatteluajan tietäminen etukäteen ei olisi muuttanut jo haastatteluihin ilmoittautuneiden suhtautumista negatiiviseksi.

On selvää, että haastattelujen arvioitu kesto vaikuttaa ihmisten innokkuuteen osallistua nimenomaan tutkimuskutsua luettaessa. Tulevien tutkimusten parantamisen kannalta on tärkeä pohtia, miten arvio osuisi paremmin kohdalle, ja miten tietoturvallisesti ja selkeästi tässä tapauksessa olisi voinut informoida haastattelun lyhyemmästä ajasta ja miten tutkimuskutsun yhtenäisyydestä olisi pystynyt pitämään tässä tilanteessa huolta. Oletettavaa on, että tämä olisi lisännyt ihmisten kiinnostusta haastattelua kohtaan jonkin verran, jos aikataulu olisi ollut realistisempi tutkimuskutsussa. Opin kuitenkin, että testihaastatteluun kannattaa ennemmin ottaa joku muu kuin asiasta paljon tietävä ja sen parissa töitä tekevä henkilö, sillä jälkikäteen ymmärsin toimeksiantajan työntekijöiden käyttämisen

testihaastattelussa olevan aika-arvion vääristymisen syy. Tässä olisi voinut käyttää testihaastattelussa esimerkiksi samaan liittoon kuuluvia kohderyhmän ikähaarukkaan kuulumattomia henkilöitä. Kaikki haastateltavat suhtautuivat aikamuutokseen kuitenkin positiivisesti ja ei ole syytä epäillä, että tämä olisi vaikuttanut negatiivisesti tutkimustuloksiin.

Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on tyypillisesti runsas, eikä haastatteluaian arvioiminen väärin muuttanut tätä. Tässäkin tutkimuksessa aineistoa kertyi runsaasti. Aineiston suuruuteen vaikuttaa esimerkiksi haastattelijan ja haastateltavan välinen potentiaalinen syvempi dialogi. Tutkijana tunsin etukäteen joitakin haastateltavia, mutta jokaista haastateltavaa kohdeltiin samalla tavalla. Henkilöiden tunteminen ei vaikuttanut suuresti oman tulkintani mukaan aineiston keruuseen, sillä haastattelujen äänittäminen asetti selkeitä rajoja niin vastaajille kuin haastattelijalle, jotta tunnistetietoja ei päätyisi äänitteelle. Oletettavaa kuitenkin on, että vastaajat, jotka tunsivat minut etukäteen, puhuivat hieman vapaammin ja runsaammin, mitä täysin tuntemattomalle henkilölle. Tuntemani henkilöt olivat aktiivijäseniä, joten oli myös oletettavaa, että heidän haastattelunsa kestää kauemmin, sillä aiheet ovat oletettavasti ennestään tutumpia. On myös syytä huomata, että oman taustani takia olisi ollut hyvin vaikea löytää aktiivijäseniä, joita en jollain tasolla tunne.

3.2 Jäsenten näkemyksiä ammattiliittojäsenyydestä

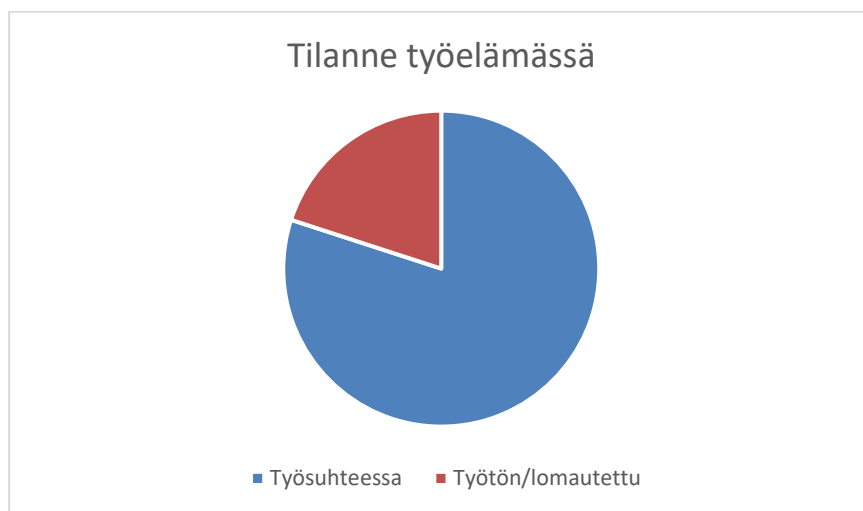
Kaikki haastattelut litteroitiin äänitysten perusteella, minkä jälkeen vastaukset teemoitettiin Excelliin. Teemoittamisen jälkeen tuloksista tehtiin kvantitatiivisia havaintoja analyysia ja aineiston syvempää tutkimusta varten. Tutkimustulosten esittämistä varten kvantitatiivisesta analyysistä on myös hyötyä, jotta kvalitatiivinen analyysi on mahdollista suhteuttaa jäsenistöön. Kvantitatiivisen käsittelyn jälkeen aineistoon tutustuttiin kvalitatiivisesta näkökulmasta, jonka myötä toteutettiin tarkempi sisältöanalyysi sekä diskurssianalyysi. Molempia analysointikeinoja käytettiin, jotta aineiston analysointi oli mahdollisimman monipuolista. Tämän myötä oli mahdollista varmistaa aineiston läpikotainen hyödyntäminen ja kaikkiin tutkimuskysymyksiin vastaaminen. Käytetyillä analysointikeinoilla on erilaiset tavoitteet, mutta ne täydentävät toisiaan, eivätkä ole ristiriidassa. Sisältöanalyysin tavoitteena on luokitella ja jäsentää aineisto systemaattisesti, jotta on mahdollista tunnistaa yleisiä teemoja, trendejä ja esiintymistiheyksiä. Diskurssianalyysin tavoite on analysoida, millaisia merkityksiä tuotetaan ja miten ne vaikuttavat ajatteluun, päätöksiin ja toimintaan.

Alkuperäisestä hypoteesista poiketen aktiivijäsenten rooli haastateltavien määrässä ei ollut niin suuri, mitä odotin. Eri jäsenryhmien tasaisempi jakautuminen mahdollistaa vertailun paremmin ja antaa realistisemman kuvan koko liiton tilanteesta, kun vastaajat kuvaavat paremmin liiton jäsenkantaan. Toimeksiantajalle on myös tärkeää kuulla rivijäseniä, sillä aktiivijäsenet ovat niitä, jotka todennäköisemmin myös antavat toiminnasta palautetta aktiivisemmin. Pidän tutkijana tasapainoa

rivijäsenten (n=9) ja aktiivijäsenten (n=5) välillä kohtuullisena tätä tutkimusta ajatellen ja molempia ryhmiä tärkeänä osana juuri tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä ajatellen. Aktiivijäsenten puuttuminen tutkimuksesta olisi jättänyt osan jatkokehityskohteista syntymättä. On myös huomattava, että Tradenomien uutiskirjeen kautta tutkimukseen osallistuneet olivat kaikki paitsi yksi rivijäseniä, ja lähes kaikki aktiivijäsenet saatiin omien sosiaalisen median julkaisujeni kautta.

Kaikille vastaajille annettiin mahdollisuus käyttää vastaamiseen itselle sopiva aika, eikä haastattelun kanssa kiirehditty. Aktiivijäsenten haastattelut olivat pidempikestoisia kuin rivijäsenten. Kaikki haastattelut tehtiin suomeksi. Tradenomeilla on myös jäseniä, joiden asiointikieleksi on valittu ruotsi tai englanti. Haastattelua ei toteutettu ruotsiksi, koska tutkijana en olisi pystynyt toteuttamaan silloin haastatteluja tilanteen vaatimalla tavalla. Englantia puhuvat eivät kuuluneet kohderyhmään, sillä he ovat kohderyhmänä pieni, ja on oletettavaa, että heidän motiivinsa eroavat huomattavasti suomea puhuvista, sillä esimerkiksi palveluiden viestintään panostetaan eri tavalla englanniksi. Myös englantia tai jotain muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenä puhuvat eivät välttämättä ole tottuneita Suomen ammattiyhdistyskulttuuriin. Tämä olisi saattanut aiheuttaa ristiriitoja tutkimuksessa. Yksi mielenkiintoinen tuleva tutkimusaihe tulevaisuudessa voisi olla kansainvälisten ihmisten motiivit kuulua tai olla kuulumatta ammattiliittoon. Tällaisella tutkimuksella Tradenomien olisi mahdollista saada hyödyllistä taustatietoa tulevaisuuden päätöksiä varten. Kansainväliset jäsenet ovat vielä pieni osa Tradenomien jäsenkantaa, mutta ammattiyhdistysmaailman muuttuessa ja Suomen jatkuvasti monikulttuuristuessa saattaa olla tarpeen miettiä, mitkä ovat kansainvälisten jäsenten mahdollisuudet järjestäytymisasteen korkeana pitämiseen. Heidän kulttuuriinsa voi esimerkiksi palveluorganisaatiomalli sopia paremmin kuin perinteisempi ammattiyhdistysmalli ja tämän ymmärtäminen voi olla hyvin oleellisessa osassa liittymisen kannalta.

Teemahaastattelu alkoi kaikkien vastaajien kohdalla taustatietojen kysymisellä, joita on syytä analysoida ensin.



Kuva 1 Tilanne työelämässä

Tutkimuksen aineiston mukaan työsuhteessa oli 79 % vastaajista (n= 11) ja 21 % (n=3) oli työttömänä tai lomautettuna. Tradenomien jäsentutkimuksen mukaan työsuhteessa on 93 % jäsenistä ja työttömänä tai lomautettuna on 2 %. Tradenomien jäsenistöön kuuluu myös yrittäjiä ja perhe-, opinto- tai vuorotteluvapaalla olevia (Tradenomit 2023a). Tässä tutkimuksessa pyritään esittämään tulokset mahdollisimman yhtenäisellä muodolla verrattuna Tradenomien jäsenkyselyyn, jotta aineistoa on mahdollista verrata mahdollisimman helposti jäsenkyselyn tuloksiin ja näin ollen koko jäsenistön mielipiteisiin. Aineisto on pieni verrattuna jäsenistön kokoon, mutta voidaan todeta, että työttömät/lomautetut ovat tutkimuksessa hieman yliedustettuja. Tutkimuksen kannalta olisi ollut mielenkiintoista saada aineistoon perhe- tai opintovapaalla olevia, jotta analyysi olisi kattanut paremmin eri jäsenryhmiä. Vuorotteluvapaa on lakkautettu 1.8.2024 alkaen, joten se ei ole relevantti tämän tutkimuksen kannalta. Tradenomien vuoden 2023 jäsentutkimuksen aikaan on ollut mahdollista jäädä ja olla vuorotteluvapaalla. Yrittäjäjäsenet eivät kuuluneet kohderyhmään. Yrittäjäjäsenien määrä on sen verran pieni Tradenomeissa, että oli oletus, ettei heitä saataisi haastatteluihin tarpeeksi tällä tutkimuksen asettelulla.

Tradenomien jäsenistä jäsenkyselyn mukaan 66 % on naisoletettuja ja 33 % miesoletettuja. 1 % on vastannut muu tai ei halunnut vastata kysymykseen. Tutkimusten mukaan naisten järjestäytymisaste on korkeampi kuin miesten. Tässä tutkimuksessa ei kysytty vastaajien sukupuolta, koska se ei ollut oleellinen tieto tutkimusten tulosten kannalta. Yleisen havainnoinnin perusteella kuitenkin jäsentutkimuksen prosenttiluvut sukupuolista pitävät paikkaansa myös tässä tutkimuksessa. Tämä tutkimus ottaa kaikkien taustatietojen mukaan tasaisesti huomioon Tradenomien jäsenrakenteen. (Huuhtanen 2023; Tradenomit 2023a.)



Kuva 2 Rivijäsen vai aktiivi

Vastaajista 64 % (n=9) ilmoitti olevansa rivijäseniä ja 36 % (n=5) aktiivijäseniä. Kaikki aktiivijäseneksi ilmoittautuneet kertoivat omaavansa jonkun luottamustoimen Tradenomeilla ja tämän perusteella rivijäsenet ja aktiivijäsenet jaoteltiin.

Jokainen haastatteluun vastannut oli liittynyt jäseneksi tradenomiopintojen opiskeluaikana. Liittyminen oli tapahtunut kaikilla paitsi yhdellä heti opintojen alussa. Lähes jokainen vastaaja kertoi saaneensa jonkinlaisen suosituksen liittoon liittymiseen. Tämä oli todennettavissa diskurssianalyysin avulla. Kaksi henkilöä kertoi, että olivat itse liittyneet liittoon, kun he olivat huomanneet, että jäsenyydellä sai alennusta opiskelijahaalareiden ostosta. Muut tarkemman perustelun antaneet vastaajat kertoivat syyksi opiskelujen aloituksen yhteydessä pidetyn ammattiliittoesittelyn ja vanhempien opiskelukavereiden suosittelemisen.

”No opiskeluaikana oli paikallisyhdistys ja siihen liittyviä esityksiä, niin sitä kautta liityin toimintaan mukaan.” Vastaaja 12 (rivijäsen) Teema: Liittymistapa

”Muistaakseni tuli jossain joku mainos vastaan. Ja se oli silloin se mustajäsen, niin se oli tosi edullinen. Mä ajattelin, että otetaan nyt toi, että kun ei oo ikinä ollut liitossa, niin nyt kun kerta on joku tutkinto tulossa” Vastaaja 13 (aktiivijäsen) Teema: Liittymistapa

Haastattelutilanteissa tutkijana koin, ettei kysymyksenasettelu ollut täysin se, mitä vastaukselta haettiin, mutta teemahaastattelu menetelmänä antoi mahdollisuuden löytää siitä huolimatta tarvittavan vastauksen. Suurin osa jäsenistä liittyy Tradenomiopiskelijoihin opintojen alussa, ja jatkavat valmistumisen jälkeen siitä Tradenomien täysjäseneksi (Rankka 20.1.2025). Näin olivat tehneet myös tämän aineiston vastaajat. Kaikki lukuun ottamatta yhtä sanoivat, että olivat olleet opiskeluajoista asti katkeamatta jäseniä.

”Liityin heti ammattikorkeakouluun mennessä, niin silloin jo tuutori sanoi, että kannattaa tässä vaiheessa jo liittyä suoraan opiskelijajäseneksi” Vastaaja 5 (rivijäsen) Teema: Liittymistapa

Näiden vastausten perusteella voidaan todeta, että Tradenomiopiskelijoiden jäsenhankinta ammattikorkeakouluopintojen alussa on ensiluokkaista, ja siihen Tradenomien kannattaa jatkossakin panostaa. Tradenomien asiakaskokemusjohtaja Aleksi Rankan mukaan Tradenomiopiskelijat tekevät hyvää työtä jäsenhankinnan kanssa (Rankka 20.1.2025). Tutkimuksessa yllätti kuitenkin se, miten vastaajiksi tuli ihmisiä, jotka kaikki olivat liittyneet heti opintojen alussa jäseneksi.

Tutkimuksessa ei kerätty haastateltavien ikä, sillä ne eivät olleet tutkimuksen kannalta oleellisia, mutta kohderyhmän ikärajan (30–39 vuotta) takia on mahdollista arvioida jokaisen haastateltavan olleen jo useamman vuoden jäsen, osa helposti jopa 10 vuotta, jos opinnot on aloitettu pian heti toisen asteen suorittamisen jälkeen tai jos on ikärajan loppupäässä. On kuitenkin loogista, että

tutkimukseen vastasivat pitkään jäsenenä olleet henkilöt, sillä kun asiasta on pidempi kokemus, on luonnollisempaa olla avuksi tutkimuksessa. Kynnys osallistua ei ole niin suuri, mitä uusilla jäsenillä.

Jokainen jäsen oli tyytyväinen liittojäsenyyteensä, vaikka jokaisella oli eri motiivit liittoon kuulumiselle. Tutkimuksen kannalta on positiivista, että myös jäsenet, jotka sanoivat, etteivät käytä juurikaan liiton palveluita, halusivat osallistua tutkimukseen. Tämä takasi tutkimuksen aineistoon hyvin eri taustaisia vastaajia. Tämä antaa myös positiivista viestiä liittojäsenyyden merkityksestä.

Vastaajilta kehuja sai se, että Tradenomien jäsenhinta on kiinteä ja kaikilla sama, ei prosentuaalinen palkkaan nähden, kuten monilla kilpailevilla liitoilla. Tämä nähtiin jäsenten keskuudessa yhdenvertaisena. Useamman vuoden itsekin Tradenomien jäsenenä olleena tiedän myös, että jäsenmaksun suuruus on pysynyt pitkään samana.

”Mä tykkään tosi paljon siitä, että miten me toimitaan ammattiliittona, että meillä on mun mielestä vähän erilainen viba, kun mitä ehkä monissa muissa tehdään vähän eri tavalla ja ollaan proaktiivinen liitto, niin voi ylpeästi kuulua myös tähän ammattiliittoon.” Vastaja 3 (aktiivijäsen) Teema:

Positiivinen identiteetti

Vaikka ammattiliittojäsenyys on arkaluontoinen henkilötieto, tämä ei ollut havaittavissa vastaajien puheiden perusteella. Haastattelutilanne oli suljettu, mutta ei ole itsestään selvää, että omat henkilökohtaiset näkemykset kerrotaan yhtä avoimesti kuin tämän tutkimuksen aineistonkeruussa. Yksikään vastaaja ei halunnut ohittaa yhtäkään kysymystä, vaikka tähän haastattelujen aluksi annettiin tarpeen tullen mahdollisuus. Vastaajille heidän liittojäsenyytensä ei ollut itsestäänselvyys tai vähäpätöinen asia.

”Tradenomit sen tutkinnon kautta sitten tuntuu siltä, että mä eniten samaistun siihen ja haluan just nimenomaan olla samankaltaisten ja samantaustaisten ihmisten kanssa liitossa.” Vastaja 14 (rivijäsen) Teema: Positiivinen identiteetti

”Silleen tulee mielenrauha, kun on jäsenenä” Vastaja 7 (rivijäsen) Teema: Positiivinen identiteetti

Jäsenyys tunnettiin positiivisena asiana. Nämä positiiviset asiat liittyvät erityisesti yhteisöön ja yhteiseen koulutustaustaan. Aineiston mukaan on mahdollista todeta, että ammattiliittoon liittyvä identiteetti Tradenomien jäsenillä on myönteinen. Jäsenyys ei ole ainoastaan hyödyllinen asia, vaan myös arvostettu, merkityksellinen ja hyvältä tuntuva asia. Liitto tuottaa myönteisen tunnekokemuksen ja se on merkki luottamuksesta. Jäsenet kokivat, että liitto huolehtii asioista ja liitto saa asiat järjestymään. Tämän takia on oleellista, että esimerkiksi edunvalvonnassa Tradenomit tekevät tavoitteita, jotka he pystyvät lopulta saavuttamaan jossain muotoa. Jos pitkällä aikavälillä jäsenet kokevat, että edunvalvonnalla ei ole vaikuttavuutta tai asioita ei yritetä edistää, voi se kääntyä liittoa

vastaan. Jäsenyys ei ole pelkkä rationaalinen valinta, vaan siihen liittyy affektiivinen, jopa identiteettinen ulottuvuus.

”Kuulun liittoon jäsenetujen ja edunvalvonnan takia. Liitto edustaa mua.” Vastaja 2 (aktiivijäsen),
Teema: Syy kuulua Tradenomeihin

”Mä tykkään ihan eniten siitä, että se jäsenmaksu on kiinteä, että se ei ole prosentuaalinen, tilistä riippuvainen.” Vastaja 10 (rivijäsen), Teema: Hyöty

Jokaisessa haastattelussa tuli selkeästi esille kolme diskurssia eri muodoissa (Taulukko 3). Nämä diskurssit olivat turva-, hyöty- ja yhteisöllisyysdiskurssi. Tämä yhtenäisyys diskursseissa yllätti tutkimuksessa, sillä diskurssien ilmeneminen ei ollut taustamuuttujista riippuvainen, eikä esimerkiksi jäsenen aktiivisuus liitossa ollut riippuvainen tähän.

Taulukko 3 Aineiston yleisimmät diskurssit

Diskurssi	Keskeiset ilmaisut	Merkitys
Turvadiskurssi	”En käytä nyt, mutta käytän varmasti, kun tarvitsen”	Liitto toimii turvaverkkona ja vakuutuksena pahan päivän varalle.
Hyötydiskurssi	”Suurin ja melkein ainutkin syy on se, että pääsee osaksi työttömyyskassaa”	Jäsenyys nähdään yksilön hyötynä esimerkiksi palveluiden kautta.
Yhteisöllisyysdiskurssi	”Tuntee olevansa osa sitä ammatillista ryhmää, kun kuuluu liittoon”	Liitto näyttäytyy kollektiivina, joka puolustaa jäsentensä oikeuksia.
Työmarkkinadiskurssi	”Liitto saa jäsenistään aina sitä voimaa taakseen”	Ammattiliiton merkitys muuttuvassa työelämässä.
Ylpeysdiskurssi	”Kyllä mä koen tiettyä ylpeyttä tutkinnosta ja siitä, että kuulun liittoon”	Liiton jäsenet kokevat tutkintoylpeyttä ja ylpeyttä liittoon kuulumisesta
Etäisyysdiskurssi	”Parasta liitossa on se, että mulla on vapaus olla passiivinen”	Korostaa jäsenyyttä taloudellisena tai juridisena turvana, mutta jäsenellä ei ole tarve olla aktiivinen toimija

Hyötydiskurssi näkyi tavassa, jolla vastaajat puhuivat liiton parhaista puolista sekä käyttämistään palveluista. Kaikki vastaajista osasi itsenäisesti nimetä useamman Tradenomien palvelun, vaikka kaikki eivät niitä aktiivisesti käyttäneet. Myös passiiviseksi itseään kutsuneet jäsenet kertoivat, että heillä oli mielikuva, että liiton palvelut ovat hyviä. He olivat myös tyytyväisiä, että palveluita oli saatavilla, jos he niitä jossain vaiheessa tarvitsisi. Ainoastaan haastateltavista yksi kertoi, ettei ole koskaan käyttänyt mitään Tradenomien palveluita. Palvelu- ja asiakassuhdemarkkinoinnin emeritusprofessori Christian Grönroosin mukaan kanssakäynti palvelun tarjoajan ja asiakkaan välillä sisältyy palveluun. Palvelut ovat prosesseja, jotka on mahdollista erottaa fyysisistä tuotteista, joita Tradenomeilla ei tarjonnassa ole. Jos asiakkaan saama palvelu on tuottanut hänelle lisäarvoa, on palvelutilanteen jälkeen asia tai asiat paremmin kuin ennen. Arvo ei ole pelkästään rahaa, mutta tarjotut palvelut ovat rahan arvoisia etuja. (Grönroos 2020.)

”Koen, että palvelut on hyvin monipuolista ja kattavia.” Vastaaaja 5 (rivijäsen), Teema: Hyöty

”Eli sanotaanko, että en käytä niitä palveluita nyt, mutta käytän varmasti, kun tarvitsen.”

Vastaaaja 12 (rivijäsen), Teema: Hyöty

”Se on se eniten, että kuulun niiden palveluiden tähden (Tradenomeihin).” Vastaaaja 13 (aktiivijäsen), Teema: Hyöty

Muutama vastaaja kertoi nimenomaan hyvien palveluiden olevan syy kuulua liittoon. Mikäli palvelut eivät olisi helppokäyttöisiä, on oletettavaa, että niitä ei mielletäisi syyksi. Tradenomien on kannattavaa pohtia, ovatko palvelut helppokäyttöisyyden lisäksi selkeitä ja helposti saatavilla kaikille jäsenille. Tradenomien tulisi myös tarkastella säästävätkö tarjotut palvelut jäsenten aikaa ja miten paljon arvoa ne jäsenelle tuottavat. Jotta arvo voi muodostua, tulee palvelun vähintäänkin vastata asiakkaan funktionaaliseen tarpeeseen, prosessien olla sujuvia ja saavutettavia sekä palvelun tulee olla monipuolinen ja käytettävä. Ilman näitä elementtejä palvelulla ei ole mahdollisuutta menestyä. (Grönroos 2020; Huuhtanen 2023; Koivisto ym. 2019, 23.)

Arvon voi tietyistä palveluista viestiä konkreettisina lukuina, vaikka se ei kaikissa tilanteissa ole helppoa. Aineisto tämän tutkimuksen kohdalla antaa viitteitä siitä, että palveluihin ollaan tyytyväisiä, mutta niistä ei välttämättä tiedetä tarpeeksi. Aineiston perusteella suosittelen, että Tradenomit panostaisivat ensimmäiseksi palvelujen helpommalla löytämisellä ja sen jälkeen arvon kertomiseen. (Grönroos 2020; Koivisto ym. 2019, 23.)

Taulukko 4 Jäsenten mainitsemat palvelut haastatteluissa omien termiensä mukaan

Jäsenten käyttämät palvelut	Mainintojen määrä haastatteluissa
Webinaarit ja tapahtumat	10
Lakipalvelut	4

Urapalvelut	3
Palkkaneuvonta	3
CV:n työstö	2
Jäsenalennukset	2
Oikeusapu	1
Yrittäjäpalvelu (aikaisemmin käyttänyt)	1
Työnhakuvideot	1
Kassamaksu	1
Pankkipalvelut	1
Lehti	1

Haastatteluissa vastaaja sai nimetä niin monta palvelua kuin halusi. Kysymys koski nimenomaan palveluiden käyttöä. Taulukossa on listattu palvelut vastaajien käyttämien termien mukaan. Taulukko 5 kuvaa vastaajien nimeämät palvelut Tradenomien näkökulmasta, jolloin on mahdollisuus saada ammattiliiton näkökulmasta käytettyjen palveluiden suosio vastaajien näkökulmasta selville.

Taulukko 5 Mainitut palvelut Tradenomien palveluluokittelun mukaan

Palvelut Tradenomien termein	Maininnat haastatteluissa
Tapahtumat	10
Ura- ja työnhakupalvelut	6
Lakipalvelut	5
Palkkaneuvonta	3
Akavalaisten Member+ -edut	2
Työttömyysturva	1
Pankki- ja vakuutuspalvelut	1
Yrittäjäpalvelut	1
Muut edut	1

Taulukosta on huomattavissa, että Tradenomit tarjoaa palveluja monesta eri teemasta. Teemat pitävät sisällään useita eri palveluita. Taulukossa ei mainittu Tradenomien itse listaamista palveluista (taulukko 2) aluetoimintaa, esihenkilöpalveluja, työhyvinvointipalveluja tai digitaalista palvelukanavia (Tradenomi 24/7 -palvelut). Ammattiliitot kilpailevat jatkuvasti enemmän ihmisten ajasta, minkä takia palveluiden tulee olla laadukkaita ja vastata jäsenten tarpeisiin, jotka nykypäivänä ovat yksilöllisempiä, mitä esimerkiksi 50 vuotta sitten. Esimerkiksi Tradenomien tarjoamat digipalvelut voivat olla ihmisille niin arkipäiväisiä, ettei sen tuomaa lisähyötyä havaita. (Ilmonen 1998, 26–27.)

Aineiston mukaan selkeästi kohderyhmän käytetyimmät palvelut ovat tapahtumat, ura- ja työnhakupalvelut ja lakipalvelut. Tradenomien asiakaskokemusjohtaja Aleks Rankan mukaan Tradenomien aiemmin tekemien kyselyiden ja tutkimusten mukaan liiton suosituimpia palveluita ovat juridinen neuvonta (lakipalvelut), työttömyysturva ja palkkaneuvonta. Järjestys kolmen suosituimman välillä vaihtelee, mutta nämä kolme ovat olleet pitkään suosituimpia. Tutkimukset on tehty koko jäsenistöä koskien. (Rankka 201.2025.) Oli oletettavaa, että aineiston tulokset eroavat Tradenomien suosituimmista palveluista monestakin syystä. Aineiston otos on pieni, ja mukana vastaajissa on myös viisi aktiivijäsentä, jotka oletetusti käyttävät vähintään yhtä palvelua aktiivisesti. Oletuksena palvelu oli tapahtumat. Aktiivijäsenistä neljä viidestä mainitsi tapahtumat.

Tradenomien tutkimus palveluihin liittyen koskettaa koko jäsenkantaa ja tämä aineisto ainoastaan 30–39-vuotiaita, joten on myös mahdollista, että aineisto kuvaa juuri tämän kohderyhmän tarkempia tarpeita. Aineiston koon takia suurempia johtopäätöksiä ei ole kannattava tehdä, mutta jäsenpalveluita miettiessä tarkemmin, on kokonaisuuden lisäksi tarpeen pohtia myös tarkempia kohderyhmiä ja palveluiden merkitystä juuri heille.

Aineistossa 3 henkilöä oli työttömänä/lomautettuna. Näistä henkilöistä yksi kertoi käyttävänsä ura- ja työnhakupalveluita. Tradenomien Jäsentutkimus 2024 osoittaa myös, että viimeisten kahden vuoden aikana jäsenten luottamus työpaikan ja omaan tilanteeseen on heikentynyt. On syytä olettaa, että tämänhetkisellä työmarkkinapoliittisella tilanteella on osaa tähän näkemyksen muuttumiseen ja tämä selittää myös sen, miksi aineistossa useampi työsuhteessa oleva nimeää ura- ja työnhakupalvelut. Aineistossa tulee kuitenkin muistaa, että jäsenet eivät ole välttämättä kertoneet palveluita, joita käyttävät juuri tutkimushetkellä. Ne voivat olla myös palveluita, joita ovat käyttäneet jokin aika sitten tai ylipäätään jäsenyyden aikana. Ajanjaksoa palveluiden käyttämiselle ei erikseen teemahaastattelussa määritelty, sillä se olisi saattanut olla jäsenille hankala. Kysymyksen muotoilu oli kuitenkin jokaisessa teemahaastattelussa preesensissä.

”Voiko sanoa, että minä maksan kassamaksua, niin onko se palvelu, jota käytän vai ei?” Vastaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Turva

”Mun mun makuun liitto on hyvä silloin, kun se on vähän sellainen ehkä huomaamaton taustatekijä kuitenkin. Että en mä kaipaa, että sillä on isompi rooli mun elämässä.” Vastaja 5 (rivijäsen), Teema: Parasta Tradenomeissa

Työttömyyskassan haastatteluissa mainitsi kaksi henkilöä. Toinen heistä mainitsi sen palveluiden kohdalla. Tämä on hypoteesin kannalta mielenkiintoinen havainto, sillä oletus oli, että mainintoja olisi huomattavasti enemmän, jopa top 3 -palveluihin asti, kuten koko jäsenistön vastauksissa. Oletus oli myös, että työttömät vastaajat olisivat vastanneet työttömyyskassan. Työttömyysturva ja liiton tarjoama turva tuli kuitenkin muissa yhteyksissä esille, joita käsitellään tässä kappaleessa

myöhemmin. Muut tutkimukset, kuten Aulikki Sauramon väitöskirja vuodelta 2006 ja Emilia Tolosen vuoden 2011 pro gradu, antoi viitteitä, että työttömyysturva mainittaisiin useammin. Molemmissa tutkimuksissa jäsenet kertoivat tärkeimmäksi syyksi tai motivaatioksi kuulua liittoon olevan työttömyysturva. (Sauramo 2006; Tolonen 2011.)

Palveluiden lisäksi teemahaastatteluissa selvitettiin sitä, mikä vastaajien mielestä on parasta Tradenomiliitossa.

”Ja paljon on myöskin tottakai siinä, että täällä on mun yhteisö. Se on semmoinen toimintaympäristö, jonka mä ymmärrän ja mitä mä osaan navigoida ja tuntuu omalta.” Vastaaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Parasta Tradenomeissa

”Kuulun (Tradenomeihin) myöskin jäsenetujen ja edunvalvonnan takia. Liitto edustaa mua.” Vastaaja 2 (aktiivijäsen), Teema: Syy kuulua Tradenomeihin

On huomattava, että erityisesti aktiivijäsenten perustelut pätevät moneen eri asiaan. Perustelut voivat päteä esimerkiksi hyötyihin ja syihin kuulua Tradenomeihin samaan aikaan, kuten yllä olevasta lainauksesta on huomattavissa.

Aktiivijäsenille jäsenyyden syiden listaaminen ja liiton parhaiden asioiden kertominen oli puhettavasta päätellen helpompaa kuin rivijäsenille, ja perustelut olivat moninaisempia, mikä on täysin oletusten mukaista, sillä tutusta asiasta on helpompi puhua. Rivijäsenten syyt kuulua liittoon olivat huomattavasti monimutkaisempia, sillä syytä harvemmin sanottiin suoraan. Se ei todennäköisesti ollut täysin selkeää jäsenelle itsellekään. Voidaan kuitenkin todeta, että selkeästi syyt liittyvät jäsenten henkilökohtaisiin tavoitteisiin, syihin ja asenteisiin, mitä aikaisemmin ammattiliittojen historiassa (Tolonen 2011). Tämän kaltaisessa palvelukeskeisessä toiminnassa vaihdannan kohteena ovat niin tietämys kuin taito. (Lusch & Fargo 2014.)

Taulukko 6 Jäsenten mielestä parasta Tradenomiliitossa

Parasta Tradenomeissa
Yhteisö
Asiantuntevaa porukkaa, jolla löytyy dataa tiedon pohjaksi
Yleisluontoisuus ja mahdollisuus saada apua moneen asiaan
Hyvä hinta, saa olla halutessaan passiivinen jäsen
Kiinteä jäsenmaksu, sopii omiin arvoihin
Liitto on vain tradenomeille, työttömänä sai hyvin tukea
Hyviä ja monipuolisia palveluita, jäsenen näköistä viestintää
Kiinteä hinta, nuori ja ketterä liitto sekä hyvä yhteisö
Mahdollisuus kuulua samaan liittoon samanlaisten ja saman taustaisten ihmisten kanssa

Aktiivinen yhteisö
Ihmiset, joita liitossa on tavannut
Palvelut ihan selkeä syy, nuorekas liitto
Liitto ymmärtää tradenomien tarpeita sekä tärkeä yhteisö
Hyvä fiilis, että Tradenomit on jäsenen tukena

Taulukossa on tiivistettynä listattu vastaajien mielestä parhaita asioita Tradenomiliitossa. Tarpeen mukaan on säilytetty myös vastaajan omaa kuvailua aiheen tiivistyksessä, mikäli se on nähty analyysin kannalta oleellisena. Tutkimuksessa kysyttiin myös suoraan, miksi jäsen kuuluu Tradenomiliittoon. Intressi on kollektiivisen toiminnan muodostumisen välttämätön ehto. Tämän myötä toimintaan osallistumattomuus johtuu intressin väärintulkinnasta tai siitä, ettei intressiä ole tiedostettu ollenkaan (Sauramo 2006).

Tutkimuksissa ei ole tyypillistä kysyä tutkimuskysymystä suoraan, mutta tämän tutkimuksen kannalta koin kysymyksen oleelliseksi, sillä vastauksesta on mahdollista saada taustaa tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelun luonteen mukaan kysymys oli myös joka kerta hieman erilainen, mutta tämä intressiä selvittävä kysymys kysyttiin kaikilta. Kollektiivista toimintaa selittävät erilaiset teoriat painottuvat nimenomaan intressin ympärille. Intressi voidaan ymmärtää kapea-alaisesti, taloudelliseen etuun tähtäävänä rationaalisuuden ilmentymänä tai laaja-alaisena, jolloin mukana on muu kuin taloudellista etua havitteleva toiminta. Aineiston perusteella voidaan todeta, että Tradenomien jäsenten syitä kuulua liittoon on tulkittava laaja-alaisen intressien näkökulmasta, sillä tutkimus osoitti, ettei taloudelliset syyt olleet ainoa syy kuulua liittoon. (Sauramo 2006)

Taulukko 7 Jäsenten kertomia syitä liittoon kuulumisesta

Miksi jäsen kuuluu liittoon?
Yhteisö ja turva
Palvelut
Yleisliitto ja edunvalvonta
Työttömyyskassa ja turva pahan päivän varalle
Yleispätevä liitto
Tärkeä kuulua liittoon
Ylpeys Tradenomeihin kuulumisesta
Verkosto ja yhteisö, turvaa pahan päivän varalle ja edunvalvonta
Oman työsuhteen turvallisuuden takia
Yhteisö
Jäsenedut ja edunvalvonta
Tradenomit oman alan asiantuntijoita

Liittoon täytyy kuulua
Edunvalvonta

Taulukossa on listattu tutkijan tiivistämänä jokaisen vastaajan syitä erilaisiin aiheisiin. Lista on sattumanvaraisessa järjestyksessä.

Aktiivijäsenten motivaatiot kuulua liittoon ovat keskimääräisesti enemmän yhteisöllisiä kuin rivijäsenillä, mutta suoraa linjausta ei voi tehdä, sillä myös rivijäsenet mainitsivat yhteisön vastauksissaan. Kaikki aktiivijäsenet olivat liittyneet jäseneksi opiskeluaikana, joten alkuperäinen motivaatio ei ole voinut olla yhteisö, sillä on epärealistista ajatella, että vasta opinnot aloittaneella olisi käsitystä siitä, millainen yhteisö oman tutkinnon ammattiliitossa on. Vastaajissa on mahdollista olla henkilöitä, joilla on myös joku toinen tutkinto, mutta tätä ei kysytty haastattelussa. Jäseniltä kysyttiin, olivatko he liittyneet tradenomiopintojen alussa liittoon. Näin ollen, vaikka heillä olisi toinen tutkinto, ovat he silti pysyneet Tradenomiliiton jäseninä.

Tuloksista on huomattavissa, ettei yksikään aktiivijäsen ilmoittanut missään haastattelun vaiheessa, että mahdollisuus vaikuttaa liittoon olisi syy kuulua ammattiliittoon tai se kuuluisi parhaimpiin tai parannusta vaativiin asioihin. Jokaisella tutkimukseen osallistuneella aktiivilla oli jokin liiton luottamustoimi, joten asia on siitä näkökulmasta mielenkiintoinen. Luottamustoimiin osallistuvien olettaisi myös haluavan vaikuttaa ammattiliittonsa tulevaisuuteen. On kuitenkin myös mahdollista, että aktiiviset jäsenet pitävät vaikuttamismahdollisuuksia oletuksena tai eivät koe ollenkaan mahdollisuutta vaikuttaa liiton toimintaan tehtävästään huolimatta. Myös kysymyksenasettelu voi olla syy, jonka takia vastauksia vaikuttamiseen liittyen ei tullut. Tämä on kuitenkin asia, jota Tradenomien jossain vaiheessa kannattaa tutkia. Koetaanko liiton vaikuttamismahdollisuudet hankalina tai onko prosessissa jotakin korjattavaa, jotta ihmiset tuntisivat paremmin mahdollisuutensa vaikuttaa?

”Olet sitten yrittäjä tai millä alalla hyvänsä työskentelet, niin ei tarvitse liittoa vaihtaa, että se pätee.”
Vastaaja 10 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua Tradenomeihin

”Mä koen, että asiat on aika hyvin verrattuna moniin muihin liittoihin ja sen takia mä olen nimenomaan Tradenomien jäsen enkä jonkun muun.” Vastaaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Parannettavaa liitossa

”Se on ihan hyvä olla tuommoinen turvaverkko, että jos joskus sattuisi käymään jotain.” Vastaaja 9 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

”Ihan puhtaasti se, että siitä (liittojäsenyydestä) saa irti niin paljon apua.” Vastaaja 6 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

Hyötydiskurssiksi on laskettavissa myös muutaman vastaajan mainitsema passiivisen jäsenyyden tarve ja liiton tarjoama mahdollisuus siihen. Nämä vastaajat halusivat, että liitto on taka-alalla ja he saavat jäsenenä käyttää niin vähän palveluita ja hankkia niin vähän tietoa kuin halusivat, mutta silti liitto on saatavilla, jos sille on jossain vaiheessa tarvetta. Kutsun tutkimusaineistossa tätä etäisyysdiskurssiksi.

Lisäksi tässä yhdistyy niin hyöty- kuin turvadiskurssi, sillä liitolta saadaan hyötyä, jos sitä halutaan. Tämä ei ole kuitenkaan pakollista tai vaadi erityistä aktiivisuutta. Myös turvaa on tarjolla, kun sitä tarvitaan. Turva tyypillisesti on työttömyysturvaa tai neuvoa lakiasioissa. Se voi olla myös tukea muissa asioissa, joita ei työelämässä pysty itse hoitamaan, kuten neuvotteluja yleiskorotuksen myötä tulevista palkankorotuksista. Jäsenyyden merkitystä tutkiessa on ymmärrettävä, että tämän kaltaisille jäsenille tulee jatkossakin tarjota mahdollisuus olla käyttämättä palveluja. Asiakaskokemuksen kannalta on tärkeää, että jäsentä kohdellaan hänen toivomalla tavalla.

”Ei ole silleen, että pakotetaan, että jos sä et tule tapahtumaan tai ole aktiivinen, niin et heitetään ulos liitosta. Se vapaus olla passiivinen.” Vastaja 7 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

”Vaikka mä en ole niitä (palveluja) hirveästi hyödyntänyt, niin minulla on sellainen käsitys, että palvelut ja edut on monipuoliset.” Vastaja 5 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

On oletettavaa, että Tradenomien jäsenistöstä, kuten myös monen muun ammattiliiton, löytyy tämän kaltaisia etäisyysjäseniä, sillä jos jokainen Tradenomien jäsen käyttäisi aktiivisesti palvelua tai palveluja, ei yksilöllisiä palveluita todennäköisesti olisi tarjolla samalla tavalla. Individuaaliset palvelut tarvitsevat huomattavasti enemmän resursseja kuin kollektiiviset ja nykyään ay-liikkeen suhdetta jäseniin värittää voimakkaasti yksilölliset intressit. Tämä onkin yksi syy, miksi ay-liikkeen ja jäsenen suhde voi alkaa muistuttaa asiakassuhdetta. Ay-liikkeen rooli on muuttunut yhä suuremmissa määrin jäsenten yksilöllisten ongelmien ratkaisijaksi. Joskus ongelmat esiintyvät hyvin lyhyelläkin tähtämellä. Palveluorganisaatioiksi muuttuminen on myös tulevaisuuden ammattiliittojen haaste, sillä passiivisten jäsenten tulee osata löytää palvelut niitä tarvittaessa. Kun jäsen ei jatkuvasti ole esimerkiksi viestinnän piirissä, on tärkeä olla erittäin selkeä kaikessa viestinnässä, jota heille suuntautuu. (Tolonen 2011)

Tradenomit sai vastaajilta kehuja myös nuorekkaista toimintatavoistaan. Tämä koettiin erityisesti Tradenomien tavassa viestiä ja siitä, millaisen olon Tradenomit toiminnallaan sai vastaajalle. Tiivistettynä voi siis todeta, että jäsenet näkevät hyödyn hyvin eri tavalla, eivätkä samat taustatiedot tarkoita, että hyöty koettaisiin samalla tavalla. Emilia Tolosen vuonna 2011 Tampereen yliopistolle tekemässä Mikä motivoi liittoon? pro gradu -tutkielmassa lähes puolet vastaajista piti ay-liikettä vanhentuneena, mikä ei tässä tutkimuksessa tullut lainkaan esille. Tolosen tutkimus koski erityisesti palvelualojen ammattiliitto PAM ry:tä, joka ei kuulu Tradenomien kanssa samaan keskusliittoon.

(Tolonen 2011.) Olisi mielenkiintoista myös nähdä millaiset erot ovat nyt 2020-luvulla eri keskusjärjestöjen välillä.

”Mun mielestä se on tärkeää oman työsuhteen turvallisuuden kannalta kuulua johonkin ammattiliittoon. Vaikka en ole joutunut koskaan käyttämään mitään palveluja siihen työsuhteen epäkohtiin liittyen, mutta koen, että se on mulle tärkeää.” Vastaja 14 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

”Jos jää työttömäksi, niin on se turva ja ylipäänsä edunvalvonta.” Vastaja 4 (aktiivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

”Kyllä tässä elämän alamäissä on tullut niin tutuksi, että on todellakin hyvä kuulua liittoon.” Vastaja 11 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

Turvadiskurssi mainittiin vähiten diskursseina näistä kolmesta (hyöty-, turva- tai yhteisö), mutta jokaisessa haastattelussa se tuli jollain tavalla esille. Työttömyysturvan kahden kerran mainitsemisen lisäksi turvadiskurssin ilmenemismuotoja olivat muun muassa se, että liitto ajaa vastaajan etuja ja liitto on turvana pahan päivän varalle. Yksi mainitsi liiton olevan vakuutus pahan päivän varalle.

”Mä olen ollut kyllä tyytyväinen silloin, kun olin työttömänä, niin siihen mitä tukea sain siihen.” Vastaja 11 (rivijäsen), Teema: Turva

”Koen, että se on minulle tärkeä turvallisuustekijä sitten työsuhteessa kuulua myöskin ammattiliittoon.” Vastaja 14 (rivijäsen), Teema: Turva

On todennäköistä, että työttömyysturva on kaikille oleellinen syy kuulua liittoon, mutta ei ensisijainen, minkä takia sitä ei haastatteluissa nostettu esille. Mahdollista on myös, että kassaan kuulumista pidetään automaationa liittojäsenyydessä, minkä takia sitä ei nosteta erikseen esille. Oletin turvadiskurssin roolin kaiken kaikkiaan olevan suurempi, en vain työttömyysturvan osalta. Tämä havainto antaa lisäviitteitä siitä, että ammattiliiton rooli on muuttunut aikojen saatossa.

”(Parasta on) ihmiset, joita on tavannut tässä matkan aikana, mitä on liittoon kuulunut ja liittoaktiivina toiminut” Vastaja 2 (aktiivijäsen), Teema: Yhteisöllisyys

”Kuulun Tradenomiliittoon, koska se on ollut mulle tosi pitkään yhteisö, mihin kuuluu.” Vastaja 3 (aktiivijäsen), Teema: Yhteisöllisyys

”Tarvittaessa on se yhteisö, että jos minulla on yhtäkkiä joku aktiivinen, niin yhteisöön voi tapaa ihmisiä ja olla aktiivinen jossain vaiheessa.” Vastaja 7 (rivijäsen), Teema: Yhteisöllisyys

”(Parasta on) yhteisö ja mahdollisuus vaikuttaa siihen ja tietää, että vaikka mä en oli muuta kuin jäsen, niin sekin jo auttaa (liiton) asiassa eteenpäin.” Vastaja 12 (rivijäsen), Teema: Yhteisöllisyys

”No mä tykkään siitä, että se on just meikäläisille. Se ei ole sellainen yleispätevä liitto kuin muut. Mutta kun se on Tradenomit, niin se on just meille.” Vastaja 11 (rivijäsen), Teema: Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyysdiskurssi oli löydettävissä kaikilta vastaajilta. Myös rivijäseniltä, jotka kuvasivat itseään passiivisiksi. Nämä vastaajat olivat viestinnän kautta saaneet käsityksen, että Tradenomeissa on tiivis yhteisö. Lisäksi niin rivi- kuin aktiivijäsenet nostivat esille sen, että haluavat kuulua ammattiliittoon, joka on suunnattu samanlaisille henkilöille ja koulutustaustaisille kuin he. Vastaajat nostivat esille sitä, että Tradenomiliitossa osataan vastata juuri oman alan, kuten esimerkiksi ICT- tai taloushallinnon, spesifeihin kysymyksiin. Se, että liitto tunsu vastaajan oman toimintaympäristön, herätti huomattavaa luottamusta. Haastatteluissa oli kuultavissa se, että Tradenomien työntekijöitä arvostetaan ja jäsenillä on näkemys, että työtä tehdään paljon. Esille nostettiin myös nimenomaan osaaminen ja työn tekeminen juuri tradenomien etujen näkökulmasta.

”No siellä on tuntunut olevan aika asiantuntevaa porukkaa, kun on ottanut yhteyttä justiin noissa palkka-asioissa. Löytyy oikeasti jotain dataakin siitä” Vastaja 9 (rivijäsen), Teema: Henkilökunta

Samana koulutustaustaan omaavat ajavat vastaajien mielestä yhteisiä etuja. Jäsenet näkivät riskiksi myös kuulumisen tietyn työpaikan tai alan liittoon, sillä tulevaisuus työrintamalla nähtiin epävarmana, minkä vahvistaa Tradenomien tuore jäsentutkimus (Tradenomit 2025g). Samalla osa näki työalan vaihtumisen täysin realistisena, ei riskinä. Ylimääräistä vaivaa uuden liiton etsimiselle ei haluttu nähdä, joten koettiin paremmaksi kuulua koulutus pohjaiseen liittoon. Lisäksi ay-liikkeeseen kuulumisen pohjautuu jonkinlaisiin arvoihin ja tavoiteluihin. Koulutettujen ihmisten järjestäytymisen perusedellytyksiin kuuluu toimintaympäristö, joka mahdollistaa järjestäytymisen. Toimintaympäristö voi konkretisoitua esimerkiksi yleisenä järjestäytymistä tukevana ja siihen kannustavana ilmapiirinä. Järjestäytymisen perustana voi kuulua aineistosta esiin noussut yhteinen identiteetti, joka Tradenomeissa konkretisoituu yhteisellä koulutustaustalla. (Sauramo 2006; Tolonen 2011.)

Tutkimukset osoittavat, että ammattiliittojen kyky puolustaa työntekijöiden oikeuksia, tarjota konkreettista tukea sekä edistää luottamusta ja yhteistyötä työpaikoilla ovat keskeisiä tekijöitä, jotka herättävät ja vahvistavat luottamusta ammattiliittoihin. On kuitenkin tärkeä ymmärtää, että ammattiyhdistysliike ei ole koskaan ollut täysin yksi yhtenäinen liike. Se koostuu eri perustein muodostuneista ammattijärjestöistä, joten yksittäisessä ammattiliitossa näkyy me-henki, jonka avulla juuri tietyn liiton piirissä olevat erottuvat muista. (SAK 2024; Työterveyslaitos 2023; Sauramo 2006.)

Aktiivijäsenet kuvasivat yhteisöä kehujen kautta, mikä näkyy muihinkin aiheisiin liittyvissä lainauksissa. Äänensävyistä, sanavalinnoista ja puheen etenemistavasta oli pääteltävissä, että yleisesti ottaen liiton muodostamaan yhteisöön oltiin todella tyytyväisiä. Kukaan ei eritellyt erikseen, keitä yhteisöön kuuluu. Vastaajat eivät erikseen tuoneet esille mitä yhteisössä tehdään ja kuuluvatko kaikki jäsenet siihen. Yhteisöä käytettiin käsitteenä, joka oletettiin kuulijan myös tuntevan. Haastattelijana

aktiivijäsentaustani takia myös kuulun samaan yhteisöön. Aktiivijäsenet nostivat yhteisön useimmiten tärkeimmäksi syyksi kuulua Tradenomeihin. Yksi aktiivijäsen toi esille myös sen, ettei ikinä voi tietää keitä ihmisiä on vielä mahdollisuus tavata liiton kautta. Yhteisöä ei koettu tahona, joka pysyisi aina samanlaisena. Tämä nousi esille myös muissa kuin yhteisöllisyyteen liittyvissä yhteyksissä myös rivijäsenten osalta.

Kollektiivinen identiteetti on ryhmää tai yhteisöä koskeva yhteinen määritelmä, jonka yhdessä toimivat yksilöt tuottavat vuorovaikutuksessa. Yhteiskunnallisen liikkeen muodostuminen ja säilyminen toimintakykyisenä ei voi tapahtua ilman kollektiivista identiteettiä. Käsite viittaa itse ryhmään, ei sen jäseniin tai yksilöihin, jotka samaistuvat kyseiseen ryhmään. Tutkijana haluan nostaa esille, että yhteisö-termi on oman näkemykseni mukaan Tradenomien kollektiivinen identiteetti. (Sauramo 2006)

”Siellä on minulle sopivia palveluita ja osaavat henkilöt hoitamaan minun alani asioita.” Vastaja 13 (aktiivijäsen), Teema: Samanlaisuus

”Tradenomeissa on paljon eri aloja, mutta ne toisaalta myös ymmärtää tätä työtä, että mitä mä todennäköisesti teen ja tuun tekemään.” Vastaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Samanlaisuus

”Tuntuu, että Tradenomiliitto ehkä ajaa minun asiaani. Korkeakoulutettujen asiaa tavallaan siinä yleisesti ja sitä kautta myös.” Vastaja 8 (rivijäsen), Teema: Samanlaisuus

Aineistosta oli huomattavissa, että yhteisön edun ajaminen tuli esille jokaisessa haastattelussa. Yhteisöllisyydestä kertoo myös se, että jokaisen mielestä kollektiivisuus meni individuaalisen toiminnan edelle. Kysymys kysyttiin jokaisessa haastattelussa yhdessä muiden edunvalvontakysymysten yhteydessä, joten on oletettava, että haastateltavat vastatessaan viittaavat nimenomaan kollektiivisuuteen edunvalvonnan suhteen. Monet kuitenkin toivat esille, että jos mahdollista, liiton tulisi huomioida sekä kollektiivisuus että individuaalisuus taatakseen paras mahdollinen lopputulos jäsenten kannalta. Tämä osoittaa, että Tradenomien palveluissa ja toiminnassa on syytä jatkossakin pitää yhteisöllisten toimien lisäksi myös yksilöllisiä. Ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys voi pohjata molempiin arvoihin. Yksilön usein oletetaan tekevän rationaalisia päätöksiä, jotta hän voi saada sekä itselleen että mahdollisesti läheisilleen mahdollisimman suuren hyödyn, mutta kuten tutkimuksesta on huomattavissa, oma etu ei välttämättä ole ainoa kannuste kuulua liittoon. (Paloheimo & Wiberg 1997, 265; Tolonen 2011.)

Haastatteluissa esille nousi myös työmarkkinadiskurssi. Tämä ei ollut yllätys tutkimuksen kannalta. Yksi haastattelukysymys liittyi siihen, onko nykyinen työmarkkinapoliittinen tilanne ja Suomen hallituksen uudistukset vaikuttaneet omaan ammattiliittojäsenyyteen. Tutkijana jälkikäteen pidän kysymystä hieman johdattelevana, mutta samalla kysymys nosti esille diskurssin, joka tässä tutkimuksessa haluttiin ehdottomasti ottaa huomioon. Tarkoituksena oli tutkimuksessa ottaa huomioon

myös ajankohtainen tilanne, ja työmarkkinadiskurssin avulla se oli mahdollista, vaikka kysymys johdattelikin diskurssin löytymiseen.

Haastateltavat kuvasivat työmarkkinoihin liittyviä asioita muun muassa seuraavin tavoin:

”Liitto saa jäsenistään aina sitä voimaa taakseen.” Vastaja 2 (aktiivijäsen), Teema:

Työmarkkinadiskurssi

”AY-liike on iso osa sitä, että meidän työolot on niinkin hyvät mitä nyt on.” Vastaja 3 (aktiivijäsen),

Teema: Työmarkkinadiskurssi

”Parempi kuuluu liittoon kun vaikka YTK, kun (liitossa) joku valvoo meidän etuja.” Vastaja 4

(aktiivijäsen), Teema: Työmarkkinadiskurssi

Näistä esimerkeistä on huomattavissa, että ammattiliiton jäsenyyttä arvostetaan ja jäsenet kuvaavat hyvin perinteiseksi miellettyillä tavoilla ammattiliiton jäsenyyttä ja hyötyä. Näissä vastauksissa ei näy liiton palveluorganisaatiomalliksi käsittäminen, mitä muissa yhteyksissä oli havaittavissa. Tähän diskurssiin ei myöskään samalla tavalla toimi palveluorganisaation yhdistäminen, mikä voi osaltaan selittää tätä.

”Parasta liitossa on ne palvelut kyllä ihan selvästi” Vastaja 13 (aktiivijäsen), Teema: Parasta

Tradenomeissa

”Onhan liitossa kaikkea kivaa. Treenejä ja ihan hyviä webinaareja, on esihenkilöaamuja ja tällaisia, sitten täytyy ottaa huomioon jäsenedut, kuten jotkut lakiapupalvelut.” Vastaja 8 (rivijäsen), Teema:

Parasta Tradenomeissa

”Että on hyvin laaja tavallaan se, missä kaikissa autetaan.” Vastaja 6 (rivijäsen), Teema: Parasta

Tradenomeissa

Aineisto osoittaa, että jäsenet kokevat selkeästi Tradenomit palveluorganisaationa. Tradenomien tulisi nähdä itsensä palveluorganisaationa organisaation hallintoa myöden myös strategisia päätöksiä tehtäessä, ei vain operatiivisessa päivittäisessä toiminnassa. Jäsenyys on jäsenille merkittävää, koska he kokevat saavansa lisäarvoa liittoon kuulumisesta. Perinteisessä palveluorganisaatiossa asiakkaat odottavat, että palvelut ovat helppokäyttöisiä, selkeitä ja niiden tulisi säästää aikaa sekä olla helposti saatavilla, mikä näkyi myös liittoa koskevissa vastauksissa (Grönroos 2020; Koivisto et al. 2019, 23). Yksikään vastaja ei maininnut palvelujen hankalasta käyttämisestä tai siitä, että ei löydä tiettyä palvelua verkkosivuilta. Todellisuudessa Tradenomeilla on palveluita, joiden pariin kaikki jäsenet eivät löydä, minkä takia niiden käyttö jää matalalle tasolle. Tämän takia myös Tradenomit tarkastelevat säännöllisin väliajoin kriittisesti jokaisen palvelun tarvetta (Rankka 20.1.2025.). Toisille ammattiliittojäsenyys on prioriteettilistalla korkeammalla kuin toisille, mikä selittää myös liiton

asioista kiinnostumisen ja sitä kautta palveluista tietämisen. Myöskään aktiivijäsenyys ei ole tae palveluiden tarkasti tuntemiselle, mutta on syytä pohtia, toisiko liitolle etua se, jos aktiivijäsenet tuntisivat liiton palvelut ja edunvalvonnan mahdollisimman hyvin ja heillä olisi kokemusta myös palveluiden käytöstä. Toisaalta on ymmärrettävä myös se puoli, että osa aktiivijäsenistä on nimenomaan yhteisön takia mukana liitossa ja aktiivitoiminnassa. Heillä ei välttämättä ole kaikilla intressiä edistää Tradenomien jäsenpitoa ja -hankintaa.

Tradenomien edunvalvonnan ja koulutuspolitiikan tavoitteisiin kuuluu Tradenomien tunnettuuden lisääminen, ja tähän teemaan oleellisesti liittyy ammattikorkeakoulututkintojen tarjoamat lähtökohdat esimerkiksi EU-urille (Akava 2025). Tutkinnon arvostuksen kannalta on oleellista tuoda esille moninaista tradenomien osaamista, ja siksi myös muistaa liiton omassa viestinnässä erilaiset näkökulmat.

Kaikki haastateltavat toivat jossain muodossa esille tuntevansa tutkintoylepeyttä. Kun henkilö on ylpeä tutkinnostaan, tuo hän tutkintoaan todennäköisesti esille myös muissa yhteyksissä valmistumisen jälkeen. Tämän kaltaiset henkilöt ovat parhaita mahdollisia liiton puolestapuhujia. Emilia Tolosen pro gradu -tutkimuksen (2011) mukaan ihmiset luottavat enemmän henkilökohtaiseen suositukseen kuin esimerkiksi liiton omaan markkinointiin. Kun kollega tai ystävä kertoo positiivisesta kokemuksestaan, se lisää ammattiliittoon liittymisen todennäköisyyttä. Sosiaalipsykologian tutkimuksissa on myös osoitettu, että kuuluminen samaan ryhmään ja vertaiskokemus vaikuttavat päätöksentekoon. Tämän takia myös aktiivijäsenten vertaiskokemus palveluista ja edunvalvonnasta voisi olla hyvä tapa lisätä jäsenpitoa ja -hankintaa.

”Kyllä mä koen tiettyä ylpeyttä tutkinnosta ja siitä, että kuulun liittoon” Vastaja 5 (rivijäsen), Teema: Ylpeysdiskurssi

Vastajat toivat esille myös sen, että toivovat myös Tradenomien tekevän töitä tutkinnon tunnettuuden edistämiseksi. Tutkintoylepeyttä kokevat jäsenet ovat myös loistavia tahoja tuomaan esille tutkintoa. Asiasta maininneet vastaajat eivät kokeneet, että tradenomitutkinto on tarpeeksi tunnettu Suomessa, vaan työtä vielä on. Myös Tradenomi YAMK -tutkinnon nimike on Tradenomien teettämän tutkimuksen mukaan vielä vaillinaista. Työnantajien näkemykset Tradenomi (YAMK) -tutkinnosta 2023 -tutkimus osoitti että vastaajista 71 % (n=479) tuntevat ainakin osittain Tradenomi ylempi AMK -tutkinnon tuottaman osaamisen. Tradenomi ylempi AMK -tutkinnolla on tutkimuksen vastaajien keskuudessa hieman huonompi maine verrattuna Tradenomi (AMK) -tutkintoon ja saman alan maisteritutkintoon. Tradenomit tekee töitä sekä Tradenomi (AMK) että Tradenomi (YAMK) -tutkintojen tunnettuuden eteen. (Tradenomit 2023b.)

4 Jäsenyyden moninaisuus

4.1 Liittoon kulumisen syitä

Yksilöiden tarpeet ammattiliitoissa ovat erilaisia perustuen kontekstiin, kulttuuriin ja henkilökohtaisiin kokemuksiin. Aineisto osoittaa, että Tradenomeihin kuulumisen syyt ovat hyvin moninaisia, eivätkä yksiselitteisiä. Tradenomien aiemmin tehtyjen tutkimusten perusteella jäsenistö olettaa Tradenomien toimivan individuaalisella, että kollektiivisella tasolla. Tämä pätee myös tutkimuksen kohderyhmään, mikä todettiin tarkemmin luvussa 3. Jäsenillä on monimuotoisia odotuksia jäsenyyttä ja palveluja kohtaan, eikä se tullut tutkimuksessa yllätyksenä.

Moni ammattiliiton jäsen saattaa kuuliaisesti maksaa jäsenmaksuaan useiden vuosien ajan koskaan tarvitsematta erityisesti liittonsa palveluja. Jäsenellä on kuitenkin jatkuvasti mahdollisuus niiden käyttöön. Liittojäsenyyttä voi pitää eräänlaisena vakuutuksena. Se tuo turvallisuuden tunnetta niin sanotusti pahan päivän varalle, jos esimerkiksi jää työttömäksi, tarvitsee oikeuspalveluita tai apua uramuutokseen. Tämä vakuutuksena toimiminen korostui myös aineistossa erityisesti heidän kohdallansa, jotka eivät käyttäneet liiton muita palveluita tai kuvasivat itseään passiivisiksi jäseniksi. Vastaajista oletettua vähemmän nosti kuitenkin esille turvallisuuteen liittyvät asiat jäsenyyden syyllä. Näin ollen oletettu rationaalisen valinnan teoria ei toteutunut oletetulla tavalla. On kuitenkin huomattava, että valinnan liittoon kuulumisesta on tehnyt jokainen vastaaja itse, vaikka jäsenyyttä opiskelua aloittaessa kaikille käytännössä suositeltiin. (Paloheimo & Wiberg 1997, 265.)

Aiemmin ammattiliitoissa ajateltiin nimenomaan tuotanto-tarjonta-ajattelun mukaan, jolloin organisaatiossa uusien tuotteiden ja palveluiden tuottamiselle oli organisaatio itsessään sekä sen edustama asia, ei niinkään palvelujen käyttäjien tarpeet. Nykyään asiakaskokemus ja palveluorganisaatiomalli ovat saaneet ammattiliitot ajattelemaan tarveperustaisella ongelmanratkaisulla. Lähtökohtana ei ole organisaation hallinto, vaan jäsenten tarpeet. (Huuhtanen 2023.)

Palvelun arvo luodaan lähtökohtaisesti yhdessä palvelun aikana ja se koetaan aina subjektiivisesti. Arvon muodostumisen kannalta on tärkeää, millainen kokemus palvelusta muodostuu palvelun käyttäjälle. Kun asiakkaan kokema palvelu on tuottanut hänelle arvoa, palvelutilanteen jälkeen olo koetaan paremmaksi. Vastausten perusteella voidaan todeta Tradenomien palveluiden tuottaneen arvoa jäsenille. Jos palvelut eivät olisi hyödyllisiä ja tuottaisi jäsenille arvoa, ei niitä mainittaisi syynä kuulua liittoon tai liiton parhaimpina puolina. Tärkeää on huolehtia, että muuttuvassa maailmassa näin on jatkossakin, sillä kollektiiviseen liikkeeseen osallistuu eri sukupolvien edustajia, mistä seuraa muutoksen hitaus ja usein sitä ennakoiva piilevä muutospainne. Aiemmin mainittu toimintaympäristön

muuttuminen on myös haaste, jonka eteen Tradenomien on tehtävä myös ennakoitavaa työtä. Näitä asioita Tradenomit pohti myös esimerkiksi tuoreen strategian työstössä, mutta ennakoimisen tulee olla jatkuvaa, ei vain strategiatyöstön osa. Emilia Tolosen Mikä motivoi liittoon? pro gradu -tutkimus antoi viitteitä jo vuonna 2011 siitä, että ammattiliittojen jäsenet kokevat ammattiliiton olevan muutospaineen alla. (Grönroos 2020; HUUHTANEN 2023; Sanoma 2023; SAURAMO 2006; Tolonen 2011.)

Ammattimainen ennakointi on systemaattista tulevaisuustyötä, jonka avulla kerätään tulevaisuustietoa ja tuotetaan ymmärrystä vaihtoehtoisista tulevaisuuksista päätöksentekoa varten. Jos organisaatio haluaa vastata asiakkaiden tarpeisiin ja menestyä jatkossakin, on muutoksien tarkastelu olennaista. Tradenomien tulee peilata omaa toimintaansa muutoksiin, joita toimintaympäristössä tapahtuu ja mukauttaa toimintaansa sen mukaisesti pärjätäkseen edelleenkin koventuvassa kilpailussa. Arvoissa tapahtuvat muutokset ovat yhteydessä myös sukupolvien muutoksiin. Sukupolvien väliset erot ja pyrkimykset muodostuvat suhteessa eri hyödykkeiden erilaisiin jakautumiin sekä mahdollisuuksiin hankkia erilaisia hyödykkeitä. Kyseessä on eri aikoina syntyneiden tavoitejärjestelmien välinen ristiriita. Tämän takia on tärkeää, ettei liitto jää paikoilleen, vaan kehittää itseään dataan perustuen ja on valmis muuttuvaan maailmaan. Nuorekkaana pidetty liitto vanhenee jatkuvasti paitsi iältään, myös jäsenistöltään. Tämä tulee ottaa tulevaisuuden palveluiden kanssa huomioon, sillä oletettavasti jäsenten tarpeet muuttuvat vuosien mittaan. (Grönroos 2020; HUUHTANEN 2023; Sanoma 2023; SAURAMO 2006.)

Sosiologi Mika Helander näkee ay-liikkeen menettävän yhteiskunnallista asemaansa nykyisessä muodossaan. Helander ei usko ay-liikkeen kadottavan täysin mahdollisuuksiaan vaikuttaa työmarkkinoihin ja yhteiskuntaamme, mutta ammattiyhdistysten toiminnan sisältö ja tavat tehdä asioita tulevat muuttumaan. Yksi Helanderin näkemä kehityskulku on potentiaalinen valtakunnallisten työmarkkinasopimusten loppuminen, sillä neuvottelujärjestelmän raamit ovat muuttuneet. Alat eriytyvät riippuen tuottavuus ja kilpailukykytilanteesta ja se vaikeuttaa isojen kokonaisuuksien ylläpitämistä. (Aapalahti 2017)

”Alasta riippumatta ne ajaa tätä tradenomasiaa.” Vastaja 10 (rivijäsen), Teema: Syy kuulua liittoon

Aulikki Sauramon (2006) väitöskirjan mukaan tämänkaltaisen koulutusalaan liittyvä ammattijärjestöidentifikaatio on akavalaisissa järjestöissä tyypillistä. Akavalaiset vastavalmistuneet samaistuivat omaan koulutus pohjaiseen ammattijärjestöön, eivätkä Akavaan tai yleensäkin korkeakoulutettuihin. Aineiston perusteella on mahdollista todeta, että myös Tradenomien etu on nimenomaan koulutus pohjaisena liittona toimiminen. Se on liiton perusidea, ja lukee liiton säännöissä, joten asiaa ei ole mahdollista helposti myöskään muuttaa. Jäsenet kuitenkin toivat hyvin vahvasti esille sen, miten tärkeää on kuulua juuri heille tarkoitettuun liittoon, sillä muut liitot eivät ajaisi samalla tavalla juuri tradenomien asiaa. Tätä voidaan pitää Tradenomien valttikorttina, jota esimerkiksi viestinnässä ja jäsenhankinnassa on mahdollista hyödyntää vielä nykyistä enemmän. Arvioni mukaan

asiaa tuodaan jonkin verran esille, mutta koska tutkimuksen aineisto osoitti koulutus pohjaisen liiton tärkeyden niin vahvasti, on kannattava pohtia voisiko tätä vielä lisätä. Vastaajat eivät suoraan sanoneet Tradenomien olevan koulutus pohjainen liitto, vaan kertoivat olevansa tyytyväisiä siihen, että liitto on saman henkisille ja saman tutkinnon käyneille.

Yksi teemahaastattelukysymys keskittyi siihen, mitä parannettavaa Tradenomeilla voisi toiminnassaan olla. Puolet vastaajista oli täysin tyytyväisiä, eivätkä nostaneet esille parannettavia asioita. Toinen puoli aloitti palautteenannon kehumalla, että asiat ovat yleisesti ottaen hyvin liitossa, jonka jälkeen jokainen antoi kehitysideansa tai toiveensa rakentavasti. Skeptistä diskurssiota ammattiliittoa kohtaan ei ollut havaittavissa, vaikka selkeitä palautteita tulikin.

”Se ehkä mitä minä haluaisin enemmän nähdä olisi semmoista tietyn tyyppistä rohkeutta, kun otetaan asioihin kantaa.” Vastaaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Parannettavaa Tradenomeissa

”Valtakunnalliset tapahtumat voisivat keskittyä muuallekin kuin pääkaupunkiseudulle ja oma paikallisyhdistys voisi tehdä enemmän ammatillisia tapahtumia ja useammin tapahtumia ylipäätään.” Vastaaja 6 (rivijäsen), Teema: Parannettavaa Tradenomeissa

”Voisi edunvalvonta olla helpommin lähestyttävää, jotta on mahdollisimman matalan kynnyksen toimintaa. Nyt se ei ole selkeää.” Vastaaja 7 (rivijäsen), Teema: Parannettavaa Tradenomeissa

Taulukko 8 Annettujen palautteiden aiheet

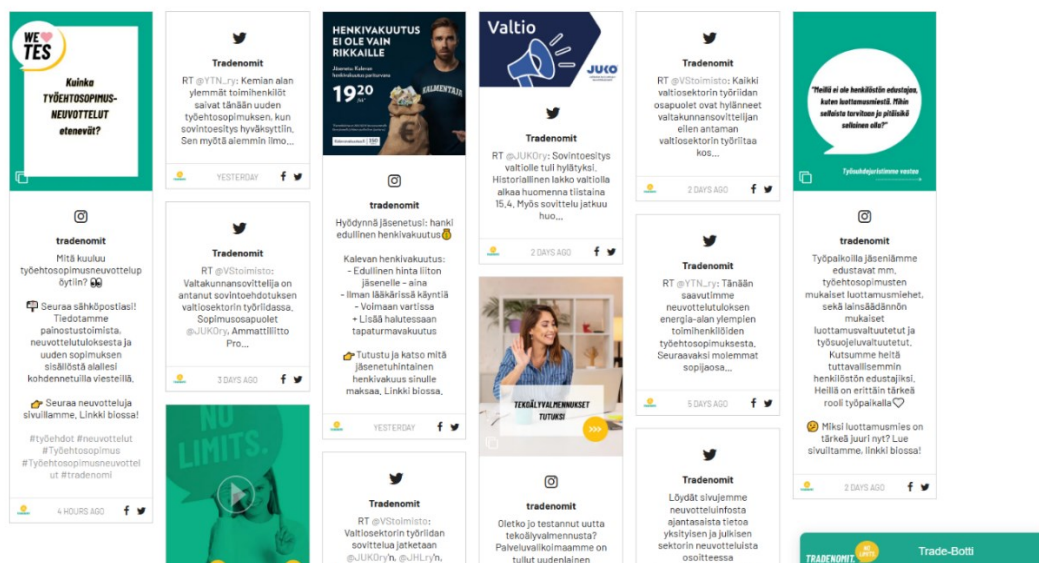
Palautteiden aiheet
Tapahtumien määrän sekä ammatillisten aiheiden määrä
Edunvalvonnan selkeyden puute
Informointi YT-neuvotteluista
Tutkinnon yhteisöllisyys työpaikoilla
Viestintä saisi olla rohkeampaa
Kuntatyöntekijöiden huomioon ottaminen
Monimuotoisuuden tukeminen
Kansainvälisten jäsenten huomioiminen

Parannusta vaativien asioiden aiheet risteävät osin parhaiden ja kehuttujen asioiden välillä.

Tapahtumia pidettiin yhtenä liittoon kuulumisen syistä, ja se oli selkeästi vastaajien joukossa käytetyin palvelu, mutta samalla tapahtumat saivat liian vähäisen määrän ja liian vähäisten ammatillisten aiheiden takia palautetta. Yksi jäsen toivoi, että livetapahtumia olisi enemmän ympäri Suomea, ei ainoastaan pääkaupunkiseudulle keskittyen. Iso osa Tradenomien jäsenistä työskentelee

pääkaupunkiseudulla. Palautteen antaja kertoi omalla alueellaan olevan silloin tällöin tapahtumia, mutta ne eivät olleet ammatillisesti kehittäviä vaan ainoastaan vapaa-ajan toimintaan. Väitteen todenmukaisuutta ei tässä yhteydessä tarkistettu. Alue on minulla tiedossa, mutta se ei ole relevanttia yleisten tutkimustulosten kannalta. Tradenomien palautekyselyt tapahtumien laadusta kertovat, että tilanne on keskimääräisesti toteutuneissa tapahtumissa oikein hyvällä tasolla. Vaikka palaute on yhden henkilön antama, on silti kriittisesti tarkasteltava, tarjoaako liitto ja sen yhdistykset jäsenten haluamia tapahtumia tarpeeksi monipuolisesti. (Tradenomit 2025g.)

TRADENOMIT SOMESSA



Kuva 3 Kuvakaappaus Tradenomien etusivulta sosiaalisen median kanavien kootuista julkaisuista 16.4.2025 (Tradenomit 2025.)

Viestintä kuului myös kehuttuihin ja palautetta saaneisiin asioihin. Osa kehui viestintää nuorekkaaksi ja oman näköiseksi, mutta rohkeuden puute sai myös palautetta. Ristiriita selittyy sillä, että sekä rivi- että aktiivijäsenet kokevat liiton toiminnan monivivahteiseksi ja tilanteet tapahtuvat eri yhteyksissä, eri ihmisten toimesta, mikä johtaa sekä positiivisiin että negatiivisiin palautteisiin samoista asioista. Vaikka tapahtumat olivat suosittuja ja pidettyjä liittoon kuulumisen syitä, oli palautteen antajan mukaan niissä epätarkkuuksia ja kehityskohteita, joista palaute heräsi.

Tradenomien edunvalvontaa kehuttiin ja pidettiin pääasiallisesti tärkeimpänä syynä kuulua liittoon, mutta samalla sen selkeyden puutteesta tuli palautetta. Edunvalvonnan selkeyden puute jäsenistön näkökulmasta viittaa siihen oletukseen, että jäsenet eivät täysin ymmärrä mitä edunvalvonta on tai he eivät koe Tradenomien edunvalvonnan olevan riittävän näkyvää tai ymmärrettävää.

”Voitaisiin viestiä paremmin, esim. kerran kuussa top 3 pointtia edunvalvonnasta.” Vastaaja 7 (rivijäsen), Teema: Parannettavaa Tradenomeissa

Edunvalvontaviestintää Tradenomeissa tehdään, mutta aineisto osoittaa, ettei sitä aina tunnusteta varsinkaan rivijäsenten joukossa. Liiton edunvalvontaviestinnän tulee tavoittaa ja olla ymmärrettävää kaikille jäsenille, joten konkretian pohtiminen on tärkeää. Se on toki vaikeaa, mutta joka kuukauden top 3 asioiden esittelyn sijaan kyseeseen voisi tulla kerran kvartaalissa tai puolivuositain tapahtuva tiivistelmä. Aineisto osoittaa, että edunvalvonnalla on kohderyhmälle merkitystä enemmän mitä oletettu, joten siitä kannattaa liiton pitää kiinni erityisesti aikana, jolloin työmarkkinatilanne on vakava.

Käytännössä annetut palautteet nousivat esille kerran, mutta viestinnän rohkeuden lisääminen nousi esille kolme kertaa. Viestinnän rohkeus liittyi nimenomaan edunvalvontaviestintään. Palautteen antajat olisivat toivoneet räväkämpää tapaa tarttua haasteisiin ja kokivat, että rohkeus ja räväkyys olisivat voineet lisätä asian näkyvyyttä enemmän. Toinen enemmän kuin kerran mainittu asia oli kunta-alan työntekijöiden parempi huomioiminen liiton viestinnässä.

”Just kunta-alalla työskentelevien tradenomien asioissa olis parannettavaa. Olisi kiva saada lisää tietoa heidän työtilanteestaan, millaisten asioiden kanssa he painiskelee, minkälaiset asiat, just niiden Tradenomiliiton jäsenten näkökulmasta, niin siitä sitä viestintää enemmän.” Vastaja 14 (rivijäsen),
Teema: Parannettavaa

Kaksi haastateltavaa toi esille itsenäisesti, että ovat kunta-alalla töissä. Molemmat kokivat, että Tradenomien tulisi parantaa kuntapuolen työntekijöihin liittyvää viestintää. Näitä ei laskettu edellä mainittuihin kolmeen viestinnän saamaan palautteeseen rohkeuteen liittyen. Kokonaisuudessaan viestintään liittyvää erillistä palautetta tuli yhteensä viisi kappaletta. Edunvalvonnan suhteen kunta-alalla työskentelevät henkilöt olivat kollektiivisella linjalla, mutta toivat esille, että tradenomeja on paljon julkisella puolella töissä, mutta viestintä heille näyttää ottavan huomioon vain yksityisen puolen edustajat. Tähän he toivoivat selkeää parannusta.

Kunta-ala on edunvalvonnassa esillä, sillä Tradenomeilla on työntekijä, joka edustaa julkisen puolen työntekijöitä esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa. Tradenomien jäsenistä julkisella sektorilla töissä on 15 %. Tämä tarkoittaa karkeasti arveluna vajaata 3 000 täysjäsentä. Julkinen sektori pitää sisällään valtiolla, kunnalla, kuntayhtymässä, korkeakoulussa tai seurakunnan palveluksessa olevat. Prosenttiosuuteen sisältyy paljon muutakin kuin kunnalla työskentelevät, mutta mielestäni on silti syytä tarkastella kriittisesti sitä, otetaanko julkinen sektori ulkoisessa viestinnässä tarpeeksi huomioon. Näiden tietojen valossa liiton tulisi pohtia, onko kuntapuolen viestinnässä parannettavaa ja esimerkiksi tarkempia kohdennuksia tehtävissä tiettyihin uutiskirjeisiin. Mahdollisuus on myös, että liitto näin tekee, mutta se ei näy tarpeeksi selkeästi jäsenille. (Tradenomit 2025g.)

Yleisesti ristiriita siitä, että osa asioista on sekä parhaita että palautetta kerännyttä saattaa johtua siitä, että liitto pystyy tuottamaan hyvää edunvalvontaa ja palveluja, mutta niiden toteutus, viestintä tai

selkeys ei aina vastaa kaikkien jäsenistön odotuksia tai tarpeita täysin. Jäsenet voivat nähdä edunvalvonnassa ja palveluissa hyviä elementtejä, mutta myös kehityskohteita, jotka heijastavat odotuksia paremmasta ja selkeämmästä toiminnasta.

Viestinnästä saadussa palautteessa tulee muistaa, että liian suuret muutokset toiminnassa saattavat aiheuttaa enemmän negatiivista kuin positiivista palautetta. Tämä pätee myös muihin toimiin, mutta erityisesti viestintään, sillä sen toteuttaminen ja esimerkiksi tekstien tone of voice on mahdollista muuttaa nopeammin kuin vaikkapa palvelurakenne.

Osa vastaajista koki, että Tradenomien viestintä saisi olla selkeämpää. Tämä ei ole yllätys, sillä ammattiliittojen työkenttään kuuluu hankalia asioita, joita voi olla vaikea selittää selkeästi, varsinkin jos lukija ei aktiivisesti ole tutustunut toimintakenttään ja sanastoon. Viestintä sai kuitenkin enemmän positiivista kuin kehittävää palautetta kokonaisuudessa. Uutiskirje oli ainoa viestintämuoto, joka haastatteluissa erikseen viestinnän keinona mainittiin, mikä kertoo siitä, että viestintämuotona se tavoittaa ihmiset parhaiten. Tämä on viestinnän analytiikan perusteella selkeää, mutta suullinen palaute vahvisti tätä analytiikan tuomaa tietoa. Passiivisetkin jäsenet kertoivat lukevansa uutiskirjettä. He eivät muistaneet kaikkia asioita, joita viesteissä oli, mutta oletuksena olisi voinut pitää sitä, että passiiviset jäsenet eivät lue uutiskirjettä. Liitto tekee selkeästi viestinnässä oikeita asioita tämän perusteella. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei parannettavaa aina löytyisi.

”Ehkä niinku heidän tarvis siellä olla jotenkin perillä siitä, että missä yrityksissä on yt:t ja laittaa sit niille henkilöille suoraan viestiä. Se on aika työllistävä vaikutus, mutta tämmöstä jäin kaipaamaan.”

Vastaaja 4 (aktiivijäsen), Teema: Parannettavaa

Palautetta nousi esille myös yhteistoimintaneuvotteluihin (yt) koskien. Toiveet koskivat nimenomaan viestintää ja liitolta saatavaa tukea työelämän hankalaan hetkeen. Omasta kokemuksesta tiedän, että Tradenomeilla on myös isojen yritysten yt-neuvotteluihin liittyen viestintää, mutta minulla ei ole faktaa siitä, kuinka suurten yritysten Tradenomi-jäsenille tätä viestintää lähetetään. Vaikka tämän tutkimuksen aineisto ei jäsenmäärään nähden ole suuri, on Tradenomien kannattava pohtia sitä, otetaanko jäsenten erilaiset taustat tarpeeksi huomioon. Julkisen puolen tradenomien määrä on koko jäsenmassasta iso, joten heidän huomioimisensa myös erillisenä jäsenryhmänä on oleellista jäsenpysyvyyden kannalta. Lisäksi mainittu yt-neuvottelujen aikana saatava tuki voi olla merkittävä asia yksittäisen jäsenen kohdalla. Jos tukea saadaan, esimerkiksi yleisen uutiskirjeen muodossa, voi jäsenelle herätä tunne, että hän saa liitolta automaattisesti tukea silloin kun sitä tarvitsee ilman, että hänen sitä täytyy pyytää. Tämä vaikuttaa myös asiakaskokemukseen.

”Semmoista tiettyä työelämäyhteisöllisyyttä voisi ehkä ajaa enemmän.” Vastaaja 5 (rivijäsen), Teema: Parannettavaa

Yhteisöllisyyteen löydettiin myös parannusehdotuksia kahden jäsenen toimesta, sillä he toivoivat, että Tradenomien hyvä yhteisöllisyys liiton sisällä ulottuisi myös työpaikoille, ja heillä olisi mahdollisuus selvittää ketkä työpaikalla ovat tradenomeja. Palautteen antajat kokivat, että heille ammatillisesti tärkeää olisi tutustua oman työpaikan tradenomeihin. Palautteen antajat eivät nimenneet haasteita, joita tämän kaltaisen asian toteuttamisessa saattaisi olla. Tutkijana tunnistan idean olevan potentiaalinen, mutta GDPR:än kannalta ongelmallinen, sillä Tradenomien jäsenyys ei ole julkinen tieto. Kaikkien tradenomitutkinnon suorittajien nimiä ei ole yksittäisellä toimijalla saatavissa. Arvostettavaa on, että vastaajat antoivat palautetta ja ideoivat ilman rajoitteita.

Tähän palautteeseen liittyy myös aiemmin mainittu yhteisöllisyyden lisääminen esimerkiksi ammatillisten verkostoitumistapahtumien kautta. Näin samalla alueella olevat tradenomit voivat kohdata ja löytää toisensa ilman GDPR:än rikkomista. Tämän kaltaisia tapahtumia on toteutettu satunnaisesti esimerkiksi perhevapaalla oleville tradenomeille. Tradenomien on syytä pohtia, onko teematapahtumia tietyille kohderyhmälle tarpeen lisätä vai tuottaako niin sanotusti isommalle joukolla suunnatut tapahtumat paremman tuloksen asiakaskokemuksen kannalta.

Oletus oli, että kaikki palautteet olisivat kohdistuneet enemmän samaan aihepiiriin. Oletus perustui omaan kokemukseen Tradenomi-yhteisön epävirallisesta palautteesta. Näin ei kuitenkaan ollut, oletettavasti koska palautetta ei ollut aktiivisesti etukäteen mietitty. Vastaajat nostivat esille asioita, mitkä tulivat mieleen siinä hetkessä.

Vastaajilla oli moninaisia syitä kuulua liittoon, eikä kukaan tuonut vain yhtä asiaa esille haastattelussa. Myös passiivisilla jäsenillä jäsenyys oli monen asian summa kerrotun perusteella, vaikka jäsen sitä itse ei tiedostaisikaan. Vastaajista löytyi myös henkilöitä, joille liittoon kuuluminen oli ideologinen asia.

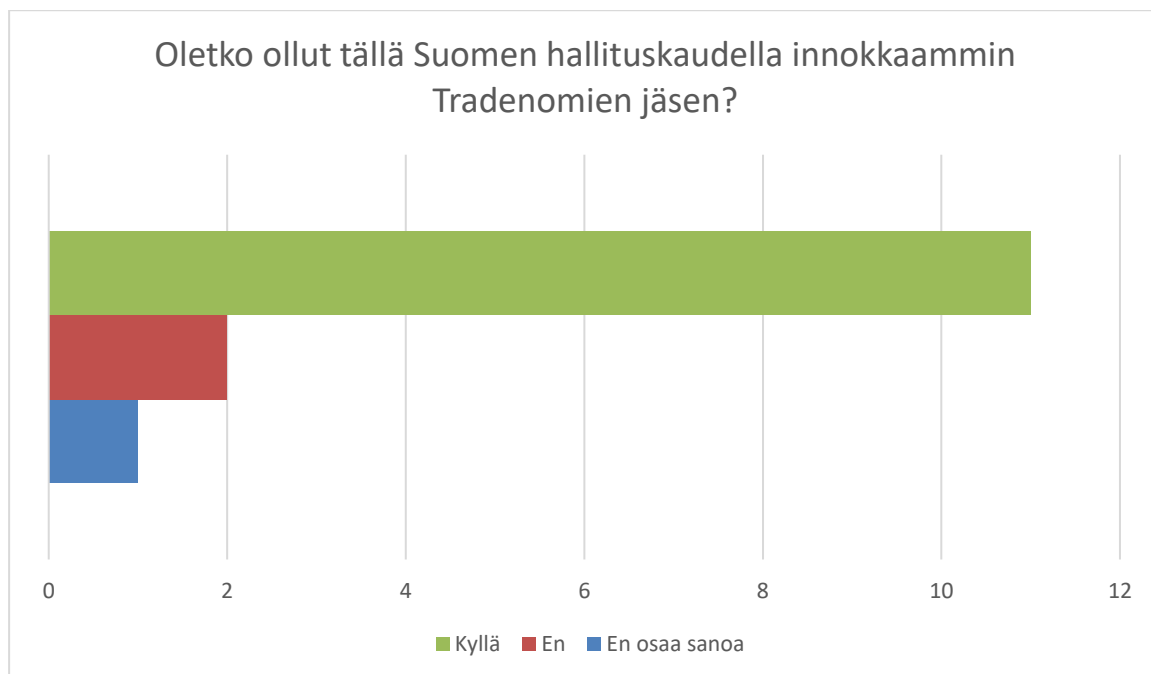
”Jokaisen ihmisen tulisi kuulua liittoon. Minä haluan maksaa siitä, että minulla ja muilla on asiat hyvin!” Vastaaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Syy liittoon kuulumiselle

”Mut on kasvatettu liittoon” Vastaaja 8 (rivijäsen), Teema: Syy liittoon kuulumiselle

Ideologia ei kuitenkaan ollut ainoa syy, sillä vastaajat kertoivat myös esimerkiksi hyvistä palveluista, yhteisöstä tai edunvalvonnan tärkeydestä. Ideologisia vastauksia antaneita oli niin aktiivi- kuin rivijäsenissä, joten tämän perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä.

Tämän hetken työmarkkinatilanne oli kaikilla vastaajilla tiedossa, mikä oli omien oletusten mukaista. Osa oli perehtynyt tilanteeseen tarkemmin kuin toiset. Haastateltavista suurin osa, eli 79 % (n=11), oli sitä mieltä, että ovat innokkaammin jäseniä. Tilanteeseen tarkemmin perehtyneet kuuluivat innokkaammin jäseninä olevien joukkoon. Haastateltavien poliittista taustaa tai aktiivisuutta ei selvitetty haastattelussa, mutta innokkaammin jäsenenä olevien vastauksista oli huomattavissa, että he olivat vähintäänkin jollain tasolla tietoisia siitä, millaisista uudistuksista on kyse. Toiset nimesivät

useamman uudistuksen vastauksen yhteydessä, toiset mainitsivat tietävänsä negatiiviset vaikutukset. Hypoteesin mukaan osa kuuluu innokkaammin jäseneksi ja osa vähemmän innokkaasti. Hypoteesi tässä piti puoliksi paikkaansa, sillä osa kuului innokkaammin jäseneksi, mutta osaan hallituksen uudistukset eivät vaikuttaneet.



Kuva 4 Innokkuus jäsenyyteen

Innokkuuden lisääntymistä perusteltiin monella eri tavoin:

"Sekuntiakaan en ole harkinnut eroamista. Hanakammin kannustan myös muita kuulumaan."

Vastaaaja 8 (rivijäsen), Teema: Innokkuus jäsenyyteen

"Liittoon kuulumisen syyt realisoituvat tällä hallituskaudella." Vastaaaja 1 (aktiivijäsen), Teema:

Innokkuus jäsenyyteen

"Oon todella paljon innokkaammin jäsen. Hallituksen toimet heikentää työelämää." Vastaaaja 6

(rivijäsen), Teema: Innokkuus jäsenyyteen

Yhteensä 21 % (n= 3) vastaajista sanoi, ettei hallitus ole vaikuttanut heidän ammattiliittojäsenyysinnokkuuteensa. Tähän kuului myös yksi, joka ei ollut ajatellut asiaa. Vastaukset olivat jäsenpysyvyyden kannalta kuitenkin positiivisia.

"Ei ole vaikuttanut, mutta pysyn silti jäsenenä." Vastaaaja 9 (rivijäsen), Teema: Innokkuus jäsenyyteen

"(Suhtautuminen) ei ole muuttunut. Koen, että liittoon pitää kuulua." Vastaaaja 10 (rivijäsen), Teema:

Innokkuus jäsenyyteen

Tradenomien jäsenet ovat tällä hetkellä tutkimuksen mukaan pääsääntöisesti innokkaammin ammattiliiton jäseniä. Suhtautumiseen on vaikuttanut nykyisen hallituksen toiminta, johon Tradenomien jäsenet olivat huomattavan tyytymättömiä jo hallitusohjelmaa julkaistaessa kesällä 2023. Nämä ennakoasenteet vaikuttavat suurella todennäköisyydellä myös suhtautumiseen edunvalvontaan, sillä jäsenet kuvasivat edunvalvonnan olevan vaikuttamisen keino. On syytä olettaa, että Tradenomien jäsenet uskovat Tradenomien vaikuttavan myös Suomen hallitukseen, ja edistävän Tradenomien asemaa tätä kautta. Tradenomit vaikuttaa eduskuntavaalitavoitteidensa kautta myös poliittisiin päättäjiin ja tulevaan hallitusohjelmaan, joten oletus on myös oikea. Tradenomit tekee paljon vaikuttamistyötä juuri sen eteen, että myös Suomen kulloinenkin hallitus ottaisi Tradenomien tavoitteita huomioon. Näitä ajettuja asioita on esimerkiksi työturvallisuuslain uudistamisen tarve, psykososiaalisen kuormituksen huomioiminen ja YAMK-tutkintonimikkeen muuttaminen muotoon maisteri (AMK). (Rantamäki 13.1.2025.)

Tutkimuksessa yllätti eniten se, miten jokainen vastaaja taustasta riippumatta puhui positiiviseen sävyyn Tradenomeista. Tähän ei vaikuttanut se, oliko jäsen paljon palveluja käyttävä tai muuten aktiivinen liiton toiminnassa. On mahdollista, että valikoituneet vastaajat ovat valmiiksi ammattiliittoon myönteisesti suhtautuvia henkilöitä eikä heillä välttämättä ole negatiivisia kokemuksia ammattiliitosta. Kysymystenasettelu ja konteksti voivat osaltaan vaikuttaa vastaajia positiiviseen suuntaan. Vastauksissa korostui yhteisöllisyys, joten vastaajat ovat voineet kokea liiton merkittäväksi osaksi omaa ammatillista identiteettiään tai heille yhteisöllisyys liitossa on tärkeää. Tämä vaikuttaa luonnostaan positiiviseen suhtautumiseen.

Jäseneksi liittyminen ja jäsenenä pysyminen on myös rationaalista toimintaa, joka ei ole pelkkää valitsemista. Se on myös tavoitteellista toimintaa, missä päätöksentekijän tulee asettaa itselleen arvoja sekä tavoitteita. Tämän jälkeen nämä tulee asettaa hierarkkiseen järjestykseen. Rationaalisen teorian mukaan on mahdollista huomata, että ihminen pystyy rationaalisiin valintoihin, kun siihen on mahdollisuudet olemassa sekä olosuhteet suhteellisen yksiselitteisiä. Ay-liikelle voidaan pitää hyödyllisenä, jos liiton jäsenet pystyvät hahmottamaan itsensä tekijänä, joka voi valintojensa avulla parantaa omaa etuaan. Ajankohtainen tilanne sinänsä istuu rationaaliseen teoriaan, sillä erityisesti tässä ajassa on hyödyllistä, että liiton jäsenet tunnistavat itsensä tekijöinä, jotka voivat parantaa omaa etuaan. Ay-liikkeelle ja henkilölle itselle etu on se, että jäsen pysyy liiton jäsenenä. (Paloheimo & Wiberg 1997, 265.)

Aineiston keruussa käytettiin menetelmänä teemahaastattelua, mutta aineistoa läpikäydessäni tehdyistä litteroinneista tunnistin, että haastattelukysymykset olivat kaikille suhteellisen samanlaiset.

Teemahaastattelu menetelmänä on huomattavasti joustavampi, mitä itse tutkimuksessa sitä hyödynsin. Kysyin vastaajilta eri määrän kysymyksiä, mutta isoimmat kysymykset olivat muotoiltu hyvin samanlaisesti. Jälkikäteen voin todeta, että vastaukset ja sitä kautta mahdollisesti analyysi olisivat

saattaneet olla laajempia, jos tutkijana olisin ollut rohkeampi kysymysten muokkauksen suhteen. Halu saada mahdollisimman laadukas aineisto kuitenkin rajasi omaa toimintaani tässä tutkimuksessa turhan paljon, jotta kysymysten muokkausten suhteen olisin ollut rohkeampi.

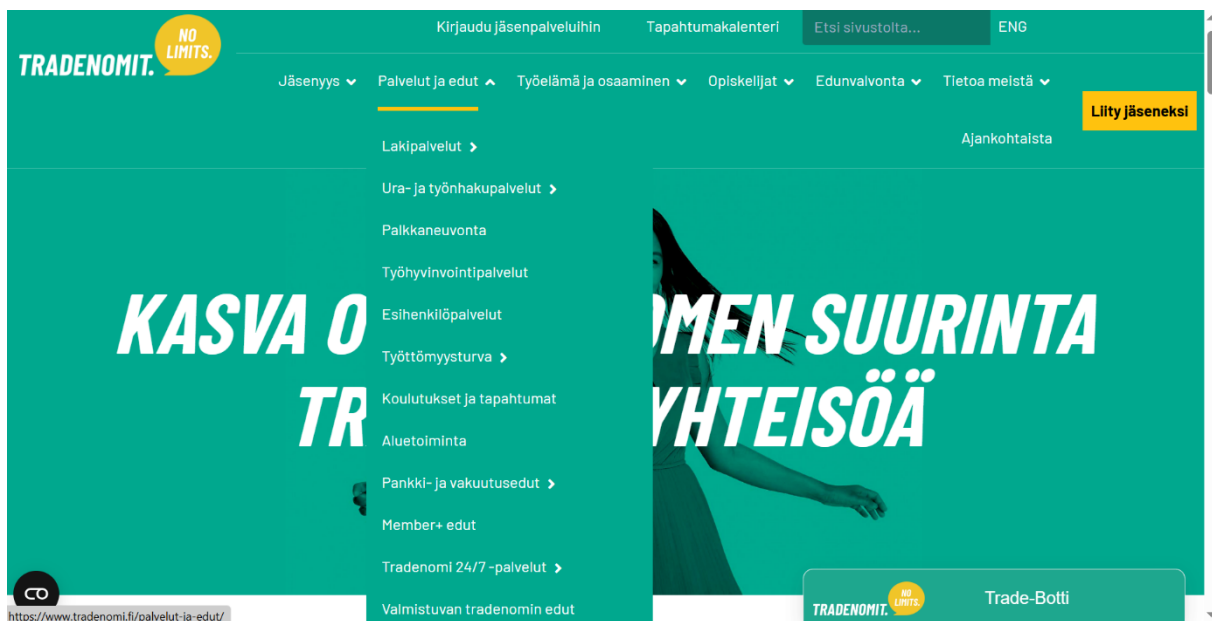
Tutkimuksen kannalta on tärkeä pohtia, onko vastaajien kriittisen äänen puuttumiselle löydettävissä syitä. Epäsuoraa kritiikkiä löytyi parannusehdotusten myötä, joita kysyttiin suoraan vastaajilta. Aiemmin listatut kehityskohteet esitettiin varovaisen positiivisena. Mainitsin tutkijana jokaisen haastattelun alussa taustani liitossa, jotta vastaajat ymmärtäisivät, ettei yliopistotutkinto tarkoita, etten tuntisi toimeksiantajaa. En kertonut kaikkia luottamustehtäviäni, jottei vastaamisesta syntyisi paineita ja vastaajilla olisi mahdollisuus vastata myös vaikeampiin kysymyksiin suoraan. Kerroin liiton olevan minulle hyvin tuttu ja olen toiminut esimerkiksi paikallisyhdistyksissä. On mahdollista, että tämä on vaikuttanut vastaajien haluun esittää kritiikkiä. Vaikutti kuitenkin siltä, että vastaajat olivat todellisuudessa sitä mieltä, että he eivät keksineet parannettavaa tai keksivät sen lisäkysymysten avulla. Tutkimuksen vastaukset olivat autenttisia, koska jäsenet eivät saaneet kysymyksiä etukäteen, mutta rivijäseniä muutama ennakkokysymys olisi saattanut auttaa orientoitumaan aiheeseen ja antamaan hieman laajempia vastauksia. Valittujen tutkimuskysymysten kannalta oli kuitenkin parempi, että kysymyksiin ei ollut valmistauduttu, sillä puhujien tunnelma liitosta välittyi vahvasti, eikä sen todenmukaisuutta ole syytä epäillä.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat 30–39-vuotiaat Tradenomien täysjäsenet, joten vastausten positiivisuus voi selittyä ikänäkökulmalla. Valittu ikäryhmä on tyypillisesti vakiintunut työelämään ja ikäryhmään kuuluvilla saattaa olla isompi perhe, joten heidän prioriteettinsa ammattiliiton palveluiden ja etujen suhteen voivat erota paljonkin esimerkiksi juuri valmistuneista, jotka ovat tyypillisesti alle 30 vuotta. Kohderyhmään kuuluvat ovat jo kokeneet työelämän muutoksia, kuten pätkätyön ja etätyön yleistymisen. He voivat nähdä ammattiliiton ennen kaikkea työelämän turvana, ei poliittisena toimijana tai ideologisena yhteisönä. Aineistossa useasti mainittu tutkintoylpeys vaikuttaa todennäköisesti positiivisesti ammattiliiton jäsenyyteen. Tämä selittäisi osin sen, miksi vastauksissa ei esiinny suoraa kritiikkiä. Keskimääräisesti ikäryhmän järjestäytymisaste on myös korkeampi kuin nuoremmilla. Vastaajat ovat jo liittyneet useamman vuoden aikaisemmin ammattiliittoon ja kokeneet sen hyödylliseksi, joten syytä kritiikille ei välttämättä ole. Eniten kritiikkiä esittävät ovat todennäköisesti eronneet liitosta tai vaihtaneet toiseen.

Henkilöt, jotka kokevat kuuluvansa yhteisöön, pysyvät todennäköisesti pidempään mukana. Terveystieteiden maisteri Mai-Stiina Lampisen (2013) mukaan yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteminen on myönteisesti yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden kautta asiaa voi myös osin rinnastaa ammattiliittoon. Vaikka suoria tutkimuksia yhteisöllisyyden vaikutuksista ammattiliittoon sitoutumiseen on rajallisesti saatavilla, voidaan työyhteisöjen tutkimuksista tehdä

johtopäätöksiä, että yhteisöllisyyden edistäminen ammattiliitossa voi parantaa jäsenten sitoutumista ja osallistumista liiton toimintaan.

Tutkimuksen aineiston myötä on mahdollista esittää konkreettiseksi kehitysehdotukseksi enemmän yhteisön luomisen digitaalisten alustojen ja tapahtumien avulla. Nämä luovat mahdollisuuksia asiantuntijakeskusteluille ja verkostoitumiselle. Tutkijana koen, että jäsenpysyvyyttä voisi erityisesti edistää se, että Tradenomien kautta olisi mahdollisuus saada kokemus yhteisöstä, jossa heidän osaamistansa arvostetaan, mutta joka tarjoaa myös mahdollisuuden ammatilliseen verkostoitumiseen. Esimerkiksi liiton omia tapahtumia ja jäsenyhdistysten järjestämiä tapahtumia voisi käyttää vielä paremmin palveluiden esittelemiseen. Hyödynnän tässä analyysissä omaa kokemustani Tradenomien tapahtumissa. Tapahtumia kannattaisi miettiä mahdollisuutena myydä Tradenomien palveluja paremmin. Lisämyyntiä liitto ei tee, mutta jos jäsen ostaa ajatuksen jostain palvelusta, käyttää hän palvelua todennäköisemmin.



Kuva 5 Kuvakaappaus Tradenomien verkkosivujen etusivulta näkyvien palveluiden rakenteesta (Tradenomit 2025h)

Aineisto osoittaa, että Tradenomien palveluista tiedetään jonkin verran. Liiton kannattaa kuitenkin pohtia vielä enemmän, miten tavoittaa jäsenet paremmin. Jäsenten tavoittaminen tuottaa myös heille lisäarvoa. Yksi selkeä parannusehdotus on verkkosivujen rakenteen muutos, jotta palvelut ovat helpommin löydettävissä myös sivuilla vähän käyväälle jäsenelle. Uusille jäsenille on myös hyvä onboarding-prosessi luotu, mutta liiton täytyy pitää huolta siitä, että myös useamman vuoden jäsenenä olleet saavat muistutusta palveluista muutenkin kuin yleisen uutiskirjeen kautta. Tässä on myös huomioitava, että jäsen ei välttämättä tilaa Tradenomien uutiskirjettä. Jos hän yhtäkkiä haluaa aktivoitua palveluiden käytössä, miten prosessi ottaa hänet huomioon?

Liitto nostaa esiin jäsenten tarinoita Tradenomi-lehden kautta, mutta on syytä pohtia, voisiko näitä tarinoita hyödyntää myös tapahtumissa? Jäsenet saattavat suhtautua palveluihin myönteisemmin, jos he näkevät muiden vastaavassa tilanteessa olevien kokemuksia ja hyötyjä.

4.2 Edunvalvonta ja jäsenyys

Alatutkimuskysymyksenä tutkimuksessa oli ”Tuoko edunvalvonta lisäarvoa ammattiliiton jäsenyyteen” ja ”Tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontatyön”. Sekä sisältö- että diskurssianalyysi osoittavat, että jäsenen taustoista riippumatta edunvalvonta koettiin tärkeäksi ja jopa oleelliseksi osaksi ammattiliiton jäsenyyttä.

Taulukko 9 Edunvalvonta jäsenten silmin

Mitä jäsenten mielestä edunvalvonta on?
Yhteisön edun tavoittelemista
Tradenomien asioiden ajamista esim. neuvottelukierroksilla
Palkkaneuvottelut, Tradenomi YAMK, amkkeihin tohtorikoulutettavia
Toivon, että tradenomien asioiden edistämistä
Työehtosopimukset, (Tradenomit) pitävät huolta pohjasäännöistä
Tradenomien puolustamista ja etujen ajamista
Osaavia henkilöitä lainsäädäntöasioissa ja työelämäasioissa
TES-neuvottelut, lobbaamista ja kantaa ottamista
Yhteinen rintama, joka pitää huolta jäsenten työsuhteiden eduista ja varmistaa hyviä työoloja
Jäsenlähtöistä edunvalvontaa, joka perustuu tietoon. Vakuuttelee jopa ns. samalla puolella olevia tarvittaessa ja puhuu asioista, mistä moni muu ei puhu.
TES-neuvottelut konkreettinen esimerkki, mutta keskustelukulttuurilla myös iso merkitys, johon Tradenomit ovat vaikuttamassa. Vaikutetaan ja otetaan kantaa.
Liitto puolustaa työntekijöitä
Ruohonjuuritason juttuja sekä yhteisöllisiä asioita
TES-neuvottelut, lobbaaminen, asioihin otetaan kantaa

Taulukossa on tutkijan näkökulmasta tiivistetty annettuja kommentteja lyhyempiin kokonaisuuksiin. Joissakin kommentteissa oli tarpeellista myös säilyttää tarkempisanaisemmin sanottuja asioita, jotta vastaajan näkemys tulee suoraan esille, eikä taulukossa sisällä liikaa tutkijan omaa tulkintaa.

”Tradenomit nyt suhteellisen nuorena liittona tai ammattijärjestönä muihin verrattuna tarvitsee sitä tietouden lisäystä kaikkien keskuudessa. Tietoisuuden tuomista päättävälle henkilölle kautta muihin

johtotehtävissä oleviin, että hekin ymmärtävät, mikä se tradenomi käytännössä on tai mitä se voi olla.” Vastaja 12 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

En oletanut, että kaikki haastateltavat olisivat tunnistaneeet tai tietäneet konkreettisia Tradenomien edunvalvontatavoitteita tai toimia, joita edunvalvonnan eteen tehdään. Kaikki haastateltavat kuitenkin tiesivät Tradenomien tekevän edunvalvontaa ja sen kuuluvan ammattiliiton toimintaan. Jokainen vastaaja osasi nimetä myös joitakin edunvalvonnan toimia. Tätä ei voida pitää itsestäänselvytenä. Yksi vastaaja sanoi, että ei ole asiasta varma, mutta nimesi asioita, joita toivoi Tradenomien tekevän edunvalvonnassaan. Nämä kaikki olivat asioita, jotka Tradenomien edunvalvontajohtaja Ville-Veikko Rantamäki (13.1.2025) on kertonut Tradenomien edunvalvontatyöksi.

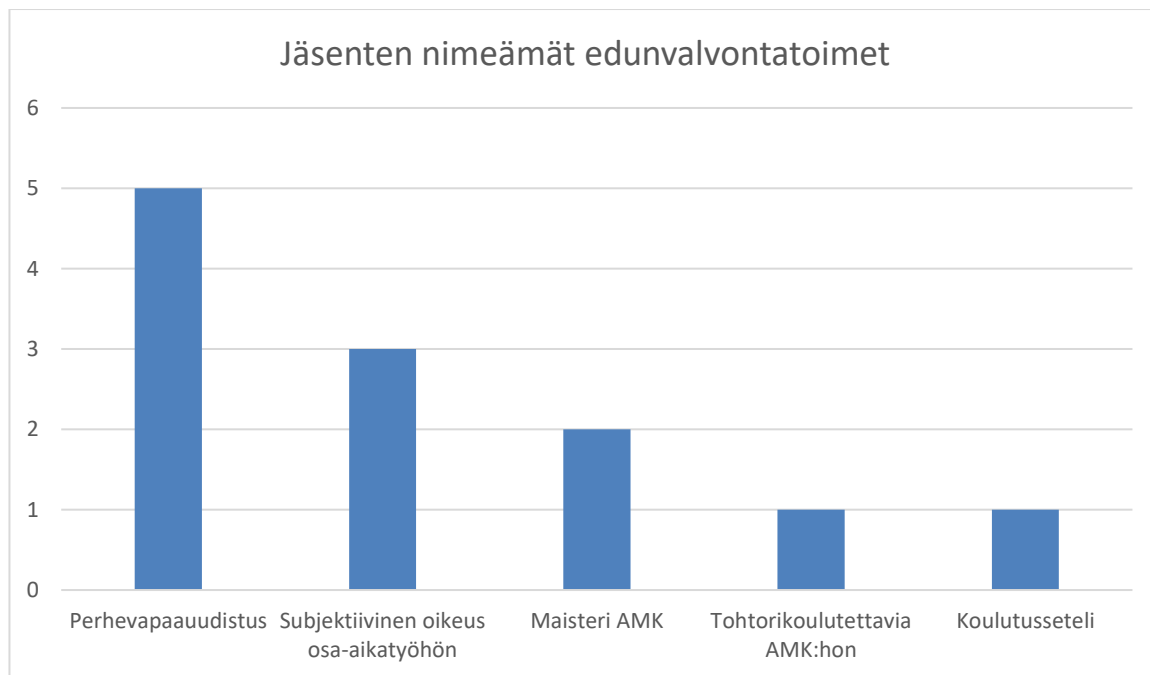
Lähtökohtaisesti lähes kaikki haastateltavat toivat esille, että Tradenomit osallistuu työehtosopimusneuvotteluihin. On kuitenkin mahdollista, että rivijäsenillä sekoittuu esimerkiksi työehtosopimukset ja työehtosopimukset, sillä termi edunvalvonta voi olla jäsenille myös vieras. (Huuhtanen 2023). Rivijäsenet nostivat esille edunvalvonnasta keskusteltaessa erityisesti tutkinnon sekä tutkintonimikkeen tunnetuksi tekemisen. On kuitenkin todettava, että vaikka edunvalvontatoimia tiedettiin jäsenten toimista, on ammattiliiton jäsenhankinnan ja -pidon kannalta oleellista saada edunvalvonta-asioita jäsenten tietoisuuteen, jotta liiton vaikuttavuus nousee myös esille paitsi jäsenille, myös sidosryhmille ja vaikuttamisen kohteena oleville.

”Kattavasti ajavat (asioita) ja yllättyy joka kerta uutiskirjettä lukiessa miten paljon asioita on tehty. Työntekijät tekevät paljon ja panostavat työhön, ei ole vain yleispätevää tekemistä.” Vastaja 11 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

”Pidetään yllä, että tradenomeilla olisi hyvä olla.” Vastaja 7 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

Ekonomisti Jarmo R. Lehtisen (2002) nostama asiakkaiden kuuntelun merkitys näkyy Tradenomeilla, sillä asiakkaiden kuuntelulla on henkinen vaikutus koko organisaatioon. Vastajien vastauksista kuului, että heidän mielestään Tradenomien henkilökunta tietää, mikä on liitolle ja sen jäsenille tärkeää. Toimeksiantajalle tämä on positiivinen uutinen, että rivijäsenetkin näkevät ja arvostavat tehdyn työn määrää, vaikka todellisuudessa tietoa työn laajuudesta ei juurikaan ole. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Anu Myllyksen (2010) esille nostama tarve myös organisaation henkilökunnan osaamisen kulkemisesta organisaation kehittymisen mukana on toistaiseksi tämän perusteella toteutunut Tradenomeilla, mutta henkilökunnan osaamisen kehittymiseen tulevaisuudessa erityisesti isoissa muutostilanteissa tulee erityisesti panostaa. Ammattiliiton menestymisen ja toiminnan jatkumisen kannalta olennaista on, että liitto pysyy myös toimintaympäristön muutoksissa mukana. Jotkut toimintaympäristön muutoksista ovat hyvin tunnettuja, toiset taas vaikutuksiltaan vaikeampia ennakoita. Tunnetuimpia muutosajureita, joita tulevaisuusajattelussa tutkitaan ovat megatrendit. (Huuhtanen 2023.)

Aktiivijäsenet osasivat nimetä konkreettisia Tradenomien toteutuneita tavoitteita tai nykyisiä tavoitteita, kuten perhevapaaudistus sekä maisteri AMK. Perhevapaaudistuksen mainitsi nimeltä myös kaksi rivijäsentä. Täysin hypoteesin mukaisesti aktiivijäsenet osasivat nimetä konkreettisesti edunvalvontatoimia nimeltä. He myös oletusten mukaisesti kuvasivat pidempisanaisesti mitä edunvalvonta pitää sisällään ja heidän käsityksensä olivat yhteneväiset sen kanssa, mitä Tradenomit kertoo heidän kotisivuillaan. Jokainen aktiivijäsen ei kuitenkaan näin osannut tehdä.



Kuva 6 Nimetyt edunvalvontatoimet

Tradenomien edunvalvontaa kutsuttiin proaktiiviseksi ja jäsenlähtöiseksi, ja useampi mainitsi tiedon perustuvan jäsenille tehtäviin kyselyihin, jonka myötä he kokivat, että liitto kuuntelee jäseniään. Rivisekä aktiivijäsenet muistivat, että edunvalvontaan liittyviä kyselyitä tehdään. Erityisesti aktiivit nostivat esille, kuinka on ollut hieno konkreettisesti nähdä, että edunvalvontaan liittyviä jäsenkyselyitä hyödynnetään todella edunvalvonnan toteuttamisessa. Ropen ja Pölläsen kuvaama toimiva organisaation kuuntelujärjestelmä vaikuttaa toteutuvan hyvin Tradenomeilla, koska vastaajat nostivat sen itsenäisesti esille. (Rope & Pöllänen 1998.)

Vaikka kaikki jäsenet tunnistivat Tradenomien tekemän edunvalvontaa, on syytä huomata, että kaikkien tieto ei ollut täysin faktaan perustuvaa, mutta on täysin ymmärrettävää, että vaikeaselkoiset asiat sekoittuvat keskenään, kuten tässä yhteydessä kävi. Esimerkiksi Akavaa pidettiin yleishyödyllisenä liittona, vaikka kyseessä on keskusliitto. Myös yhden vastaajan mukaan Tradenomien tekemä edunvalvonta ei koske häntä, sillä hän on pienessä yrityksessä töissä. Näin ei kuitenkaan ole, sillä Tradenomien edunvalvonta on paljon muutakin kuin työehtosopimusneuvotteluja.

Systeemiteoria kuvaa erittäin hyvin proaktiivista edunvalvontaa, sillä oma-aloitteisuuden myötä Tradenomeilla on mahdollista reagoida ja vaikuttaa muihin osatekijöihin. Osatekijöitä voivat olla esimerkiksi erilaiset lainsäädäntöhankkeet. Systeemiteoria ei itsessään kuitenkaan pysty selittämään kaikkia työelämän suhteita ja niihin liittyviä prosesseja. Teoria ei itsessään selitä ay-liikkeen joukkovoimaa ja antaa systeemistä todellisuutta staattisemman kuvan. Tradenomit luo erilaisiin lainsäädäntöehdotuksiin tai kokonaan uusiin ehdotuksiin paremmin Tradenomien jäsenten etuja ajavia vaihtoehtoja. Systeemiteoria kuvaa myös sen, miten ammattiliitot mukautuvat ympäristön muutoksiin ja luovat uusia toimintamalleja sekä antaa selkeän kuvan siitä, miten ay-liikkeen sisäinen systeemi rakentuu ja millaiset ulkopuoliset vaikutteet vaikuttavat siihen. (Jalava 2008; Kukkola 2018, 15–51; Tolonen 2011.)

Yksi sana yhdisti liiton edunvalvonnasta puhuttaessa kaikkia vastaajia. Sana oli me. Edunvalvonnan tietotasosta riippumatta vastaajat kertoivat Tradenomien ajavan meidän etujamme, tekevän töitä meidän työehtosopimusten eteen ja puolustavan meitä työelämässä. Havainnot siitä, että kaikki osaavat nimetä jonkinlaisia edunvalvontatoimia sekä edunvalvonnan me-muotoisuus vastaa alatutkimuskysymykseen tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontatyön. Työtä tunnistetaan eri tasoilla, mutta kaikki kokevat myös sen yhteiseksi asiaksi. Systeemiteorian mukaan ay-liikkeen luonne joukko-organisaationa on lähinnä symbolista. Suurin osa liikkeen jäsenistä ei tunne toisiaan ja työelämän jatkuvasti yksilöityessä ei ammattikunta tai työala ole niin tärkeässä asemassa yksilön identiteetin ja samaistumisen kannalta. Tämän on yksi selitys ay-liikkeen voimakkaille paineille muuttua maailmassa. On kuitenkin selvää, että 2020-luvun ammattiliittokentässä ainakaan Tradenomien osalta systeemiteoria ei selitä jäsenten syytä kuulua liittoon, sillä Tradenomeissa mehenki tunnetaan voimakkaasti myös vieraiden ihmisten kesken. (Tolonen 2011)

Jäsenet kokevat kuuluvansa liittoon ja liiton olevan heitä varten. Kaikki vastaajat toimivat samoin. Tämä kokemus koettiin, vaikka vastaajalla ei olisi ollut täysin tiedossa millaisia palveluja tai edunvalvontaa Tradenomit tekee. Ilmiö viittaa vahvaan sosiaaliseen identiteettiin ja yhteisöllisyyteen. Silloin kun suuri joukko toisilleen vieraita ihmisiä käyttää me-muotoa puhuessaan samasta asiasta, se kertoo, että he kokevat kuuluvansa samaan ryhmään. Ammattiliitto toimii tässä tapauksessa sosiaalisen identiteetin ja yhteenkuuluvuuden lähteenä. Tämänkaltainen toiminta on jäsenpidon kannalta erittäin tärkeää.

Puolalaisen sosiaalipsykologi Henri Tajfelin (1982) mukaan ilmiö liittyy sosiaalisen identiteetin teoriaan, jonka mukaan ihmiset jaottelevat itsensä ja muut sosiaalisiin ryhmiin. Jaottelu tapahtuu me vs. he -muodossa. Tradenomit ammattiliittona on muodostanut ryhmän, jossa jäsenet jakavat yhteiset arvot, tavoitteet ja narratiivin. Tämä tapahtuu myös muissa ammattiliitoissa. Kyseessä on vahva kollektiivinen identiteetti, mikä näkyi myös teemahaastattelun tuloksissa, kun kysyttiin, tulisiko Tradenomien ajaa ennemmin yksilön vai yhteisen etua. Ilmiössä on tässä tapauksessa mukana myös

diskurssiivinen yhteisöllisyys, jossa kieli itsessään rakentaa ja ylläpitää ryhmäidentiteettiä.

Käyttämällä me-muotoa ihmiset vahvistavat käsitystä siitä, että he kuuluvat johonkin suurempaan joukkoon. Edunvalvonta koskee kaikkia jäseniä yhtä lailla, on myös mahdollista, että se itsessään synnyttää kollektiivisen kielenkäytön. Edunvalvonta Tradenomeissa jäsenten mielestä koetaan tämän tutkimuksen perusteella yhteiseksi asiaksi. Edunvalvonta tämän tutkimuksen mukaan on myös liiton vahvin identiteettitekijä. Eli jäsenet samaistuvat kollektiiviseen edunvalvontaan voimakkaammin kuin muihin liiton tarjoamiin palveluihin.

Emilia Tolosen pro gradu antoi PAM ry:n jäsenistä hyvin päinvastaisen kuvan, sillä Mikä motivoi liittoon -tutkimukseen liittyvässä kyselyssä vain neljännes vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että jäsenen kokemus ay-liikkeestä ovat pääosin positiivisia. Erot todennäköisesti eniten johtuvat itse liitoista, sillä PAM ry:ssä on tällä hetkellä noin 180 000 jäsentä, ja Tradenomeilla 30 000.

Todennäköisesti PAM ry:n jäsenmäärä on vuonna 2011 ollut isompi, joten epätytyttömyyttä mahtuu runsaasti mukaan. Pääasiallinen syy olla kuulumatta PAM ry:hyn olivat hinta ja jäsenyys koettiin tarpeettomaksi tai hyödyttömäksi. Jäsenet eivät omien sanojensa mukaan olleet saaneet oikeaa tietoa liitosta tai heille riittää pelkkä työttömyysturva. (Tolonen 2011)

Positiivinen liittoon suhtautuminen ja halu pysyä jäsenenä on monen asian summa. Isossa roolissa on varmasti kokemus kuulluksi tulemisesta, itselle sopivat palvelut ja itselle sopiva viestintätapa.

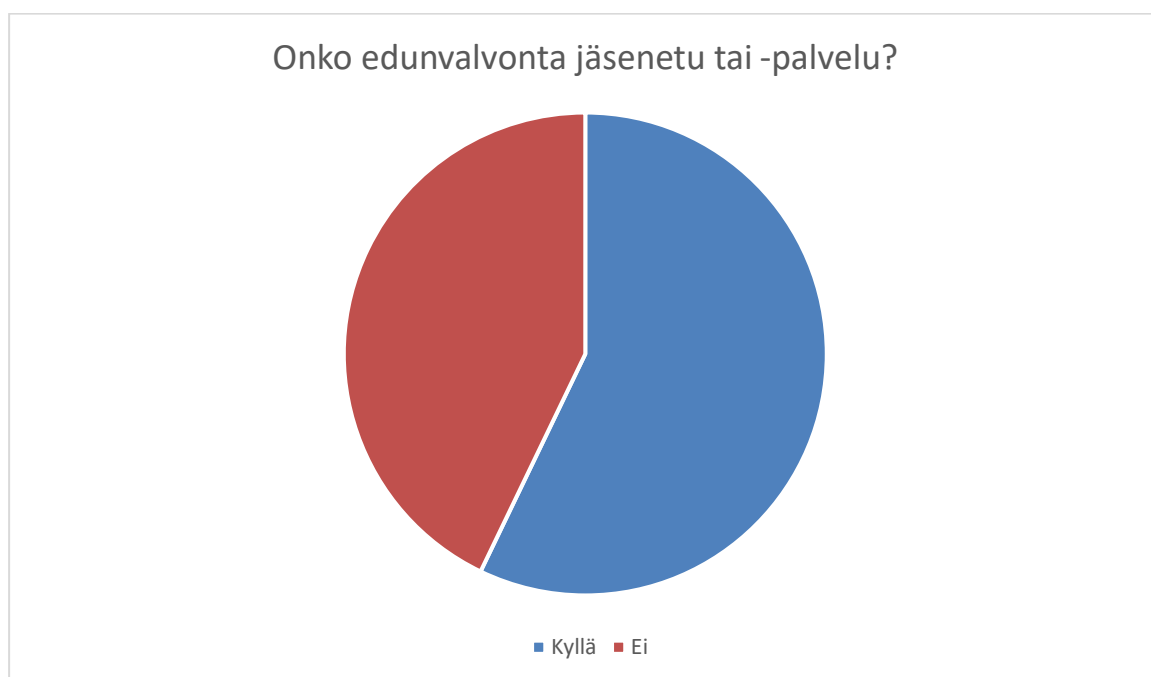
Tradenomit on onnistunut luomaan jäsenille näkyviä kollektiivisia toimia ja ratkaisuja, jotka tuntuvat jäsenelle kuitenkin henkilökohtaisilta. Voidaan todeta, että jäsenille syntyy jäsenyydestä asiakasarvoa. Asiakasarvo on sitä, mitä palvelu tuottaa jäsenelle eli hyötyä, tunnetta tai arvoa. Asiakasarvo myös määrittää, kuinka paljon jäsen olisi valmis maksamaan jäsenyydestä, kuinka usein, sekä suosittelisiko jäsen palvelua kysyttäessä. (Huuhtanen 2023.)

Tämä tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa myös vanhemmille kohderyhmille ja kuulla heidän mielipiteitään nuorekkaana pidetystä viestinnästä ja palvelujen sopivuudesta. Myönteinen tunne jäsenyydestä toimii merkinä siitä, että asiakaskokemus on onnistunut, vaikka konkreettista palvelukosketusta ei kaikkien vastaajien kohdalla ollut tapahtunutkaan. Tämä on järjestötoimijalle tärkeä tieto.

Aineisto osoittaa selkeän vastauksen tutkimuskysymykseen mikä on edunvalvonnan merkitys jäsenelle Tradenomien jäsenyydessä? Edunvalvonnalla on oletettua suurempi merkitys Tradenomien jäsenille nimenomaan jäsenyyden näkökulmasta ja syyhyn miksi kuulutaan liittoon. Sillä on merkitystä, että liitto tekee edunvalvontaa ja se erottaa myös jäsenten mukaan liiton esimerkiksi yleisestä työttömyyskassasta. Edunvalvontaa pidetään yhteisenä asiana, jolla edistetään kaikkien tradenomien etua. Me-muoto voi kertoa vahvasta kollektiivisesta sitoutumisesta ja siitä, että jäsenet kokevat ammattiliiton toimivan heidän puolestaan. Aineiston perusteella voin todeta, että kohderyhmään kuuluville edunvalvonta on myös tietynlaista yhteisöllistä toimintaa, sillä töitä tehdään yhteisten

asioiden puolesta kaikkia jäseniä varten. Aktiivijäsenille edunvalvonta merkitsee odotusten mukaisesti enemmän kuin rivijäsenille. Noin puolet vastaajista toivat esille sen, että edunvalvonta on tärkeä osa jäsenyyttä tai jos edunvalvontaa ei tehtäisi, ei ammattiliittoon olisi kannattavaa kuulua, sillä liitto ei silloin eroisi mitenkään työttömyyskassasta. Tuloksiin voi vaikuttaa se, että edunvalvonta-asioista kysyttiin suoraan jäseniltä. Jotkut vastaajista voivat kokea suoraan kysymisen johdantelevana ja vastata kuten olettavat tarpeen olevan vastata.

Osa jäsenistä koki edunvalvonnan olevan jäsenetu tai palvelu, toiset taas kokivat sen olevan oleellinen osa jäsenyyttä. Tämä ei vaikuttanut siihen, mitä mieltä vastaajat olivat edunvalvonnan tärkeydestä.



Kuva 7 Edunvalvonta jäsenetuna tai jäsenpalveluna

Vastaajat, jotka sanoivat edunvalvonnan olevan jäsenetu tai -palvelu (n=8), perustelivat asiaa seuraavin syin.

"No kyllä minä sanoisin, että on etu, koska sillä tavalla pyritään just nostamaan sitä ammatillista arvostusta. Eihän nyt joku YTK sellaista todellakaan tee." Vastaaja 6 (rivijäsen), Teema:

Edunvalvonta

"Jos ei olisi etu, niin miten liitto sitten käytännössä eroisi (työttömyys)kassoista?" Vastaaja 4 (aktiivijäsen), Teema: Edunvalvonta

”Kyllä mä miellän sen ihan täysin jäseneduksi. Se on mun mielestä ehkä yksi tärkeimpiä asioita, mitä sillä rahalla saa, niin sanotusti tossa sanoin, että mitä se jäsenyys mulle tuo.” Vastaja 5 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

”Tavallaan on, mutta se kuuluu myös liiton tehtäviin. Isommat hartiat ja kaikille samat lähtökohdat” Vastaja 10 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

Vastajista he, jotka sanoivat, että edunvalvonta ei ole jäsenetu tai -palvelu (n=6), perustelivat vapaaehtoisesti vastaustaan. Jokaisessa tapauksessa syy oli se, että henkilöt laskivat edunvalvonnan kuuluvaksi liiton perustoimintaan, eikä se siksi ollut erillinen etu.

”Edunvalvonta on merkittävin jäsenetu, mutta se on hirvittävän helppo unohtaa, kun ei ole arjessa läsnä” Vastaja 1 (aktiivijäsen), Teema: Edunvalvonta

”Ei ole jäsenetu. Se on liiton perustehtävä. Syy miksi kuulun liittoon” Vastaja 8 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

”Ei, koska se kuuluu liiton perustehtäviin” Vastaja 11 (rivijäsen), Teema: Edunvalvonta

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että 30–39-vuotiaat jäsenet tietävät eri taustatekijöistä huolimatta Tradenomien tekemästä edunvalvonnasta vähintään jonkin verran. Edunvalvontatyö tunnustetaan, vaikka kyseessä olisi passiivinen rivijäsen. Aineiston mukaan edunvalvonnan monimuotoisuutta ja laaja-alaisuutta ymmärretään ja sitä pidetään tärkeänä, mikä oli yllätys aikaisempiin tutkimuksiin nähden. Aulikki Sauramon väitöskirja vuodelta 2006 osoitti, että akavalaiset vastavalmistuneet pitävät ammattiliittojen jäsenyyden kannalta edunvalvontaa sivuseikkana, ja tämän takia itsellänikin oli oletus, ettei edunvalvonta ole niin suuressa osassa jäsenyyden kannalta. (Sauramo 2006.) Tutkimus osoitti oletukset vääriksi.

Tradenomien aktiivijäsenet tunnistavat huomattavasti paremmin edunvalvontatyön, mutta rivijäsenten me-muodossa puhuminen ja useamman eri edunvalvontatoimen mainitseminen yllätti tutkimuksessa. On myös täysin ymmärrettävää, etteivät hankalasti selitettävät asiat jää mieleen, jos niitä ei aktiivisesti pohdi.

Tutkimuksen perusteella voidaan karkeasti nostaa esille kolme pääsyytä, miksi jäsenet kuuluvat Tradenomeihin. Nämä syyt tärkeysjärjestyksessä ovat edunvalvonta, yhteisö ja palvelut. Yksilöittäessä palveluita tapahtumat olivat selkeästi suosituin. Näin ollen tärkeimmät syyt ovat edunvalvonta, yhteisö ja tapahtumat. Todellisuudessa jäsenyyteen vaikuttaa myös enemmän asioita, mutta nämä kolme konkreettista asiaa nousivat eniten vastaajilta esille. Diskurssien myötä syyt ovat hyöty, yhteisö ja turvallisuus. Eri ihmisillä on eri syyt kuulua ammattiliittoon. Monet ymmärtävät esimerkiksi palvelut eri tavalla, sillä jokainen tarvitsee ja käyttää eri palveluita. Palveluihin voidaan laskea myös työttömyysturva, mutta vastaajien joukossa se ei noussut esille juurikaan, mutta diskurssit toivat esille

turvan tärkeyden ylipäättään. Kohderyhmän syyt kuulua liittoon ovat siis edunvalvonta, yhteisö ja tapahtumat. He haluavat jo mainitun yhteisön lisäksi jäsenyydestään hyötyä ja turvaa. Nämä eivät ole täysin hypoteesien mukaisia, mutta hyöty- ja turvadiskurssien ilmenemiset haastatteluissa oli oletettavaa.

On tärkeä ymmärtää, että tätä tulosta ei voi skaalata koko jäsenistöön, sillä se ei ole realistista. Muut Tradenomien teettämät tutkimukset eivät anna viitteitä tästä. Diskurssit eivät myöskään antaneet ymmärtää, että edunvalvontaa pidettäisiin itsestään selvänä. Jos edunvalvonta olisi koko jäsenistön syy kuulua ammattiliittoon, ei epäselvyyksiä sen tunnettuudessa olisi samalla tavalla ja jäsenpidon kanssa ei olisi todennäköisesti mitään ongelmaa. Tätä kuitenkin tutkitaan strategian vuosittaisen toteutumisen yhteydessä, joten vuoden vaihteessa asiasta tiedetään huomattavasti enemmän ja asiasta saadaan tutkittua tietoa isommalla otannalla.

Yhteisön nostaminen yhdeksi tärkeimmistä syistä kuulua liittoon on haastattelujen kautta helppo ymmärtää todeksi. Uskon myös, että tästä monet jäsenet ovat samaa mieltä. Toisille yhteisö on kohtaamisia kasvokkain ja todellisia ystävyys-suhteita, toisille yhteisö merkitsee sitä, että ammattiliitossa ajetaan oman koulutusalan asioita ja muut jäsenet ovat saman taustaisia. Tämän nähdään tuovan vahvistusta siitä, että jäsenet ovat samanlaisia. Yhteisö on laaja käsite, joka diskurssien kautta nostettiin jokaisessa haastattelussa esille.

Tapahtumat olivat eniten esille nostettu palvelu, ja Tradenomien on syytä panostaa niihin jatkossakin. Parannettavaa on tapahtumien alueellisuudessa strategian mukaan, mutta asiasta tuli myös tämän tutkimuksen yhteydessä palautetta. On myös tärkeää, että Tradenomit muistaa säilyttää jäsenille sopivan tasapainon myös ammatillisissa tapahtumissa. Tämä korostuu erityisesti alueyhdistysten tekemissä tapahtumissa, sillä Tradenomien henkilökunta ei ole ainoa tapahtumien toteuttaja, vaan tapahtumia järjestää myös vapaaehtoisista koostuvat alueyhdistykset ympäri Suomea.

Kaikki jäsenet kuuluvat Tradenomeihin, koska he kokevat saavansa jäsenyydestä hyötyä. Koettu hyöty vaikuttaa asiakaskokemuksen laatuksitykseen. Kun jäsen kokee saavansa konkreettista hyötyä liitosta, hän arvioi koko liittokokemuksen myönteisemmäksi. Hyöty voi olla konkreettista tai psykologista, mikä näkyi myös tutkimustuloksissa.

Ammattiliiton jäsenyyden tuntuessa hyvältä, vaikka jäsen ei käyttäisi aktiivisesti palveluja, asiakaskokemus syntyy myös symbolisista ja emotionaalista arvoista, ennako-odotuksista ja mielikuvista sekä psykologisesta turvallisuuden tunteesta. Tällöin asiakaskokemus ei ole pelkkä arvio siitä, saiko jäsen rahalleen vastinetta, vaan siihen kuuluvat myös luottamus, identiteetti ja merkityksellisyys. (Berry et al. 2002; Homburg et al. 2017; Parasuraman et al. 1988.)

Elämme tällä hetkellä asiakkaan aikakaudella, jossa pärjäävät vain ne, jotka ymmärtävät syvällisesti asiakkaiden tarpeita ja osaavat tuottaa asiakkaille mielekkäitä asiakaskokemuksia. Asiakkaan

aikakaudella menestymisen salaisuus on, että asiakas ja hänen tarpeensa asetetaan etusijalle. Lisäksi tärkeää on, että asiakaskokemusta johdetaan ja kaikki kehittäminen toteutetaan asiakaslähtöisesti. Tradenomien on syytä huomioida asiakaskokemus kokonaisuudessaan jatkossakin, sillä todellisuudessa syy kuulua liittoon ei ole yksittäinen palvelu tai edunvalvonta. Asiakaskokemus rakentuu eri kosketuspisteissä, jotka ovat jäsenen ja organisaation välisiä suoria ja epäsuoria vuorovaikutustilanteita. Kauppatieteiden tohtorit Hannu Saarijärven ja Pekka Puustisen mukaan odotusten alittuminen asiakkailta saa asiakkaat kokemaan tyytymättömyyttä, täyttämisen tyytyväisyyttä ja odotusten ylittäminen onnellisuutta. Positiivinen asiakaskokemus on se, mikä merkitsee. Mikäli jäsen ei tunne saavansa hyötyä liitosta, asiakaskokemus voi kääntyä negatiiviseksi, vaikka todellisuudessa palveluja olisi saatavilla. Tämä voi liittyä siihen, ettei jäsen tiedä mitä liitto tarjoaa, mitä arvoa jäsenelle sillä on tai jäsen ei koe tarjottuja palveluja omakseen. Tällöin viestinnän, saavutettavuuden ja jäsensegmentoinnin rooli korostuu. (Huuhtanen 2023; Saarijärvi & Puustinen 2020, 35–73.)

Kuten aiemmin mainittu, perinteinen tapa ajatella arvoa on jokin rahallisesti mitattavissa oleva summa. Asiakkaan näkökulmasta arvo on koetusta tapahtumasta tuleva havainto tai käsitys. Havainto voi esimerkiksi olla viestinnässä käytetty kuva, jossa palvelun rahallisen summan näkee konkreettisesti. Rahallisen arvon visualisoinnista on hyötyä jäsenpidon kannalta. Käytännössä arvon voi määritellä niin, että asiat ovat paremmin kuin aiemmin. Tämä puhuu sen puolesta, että Tradenomien kannattaa kiinnittää huomiota tähän esimerkiksi panos-tuotosmallin kuvantamisella. Tämä ei ole uusi idea, mutta vahvistaa sitä, että Tradenomien kannattaa panostaa siihen, että palveluista saadaan luotua viestintää, joka konkreettisesti kertoo palveluiden rahallisesta arvosta. On oletettavissa, että yhteiskunnan epävarmuudessa tällaisista numeerisista faktoista olisi enemmän hyötyä kuin haittaa ja tämä voisi olla etu jäsenpidon kannalta.

Tutkimuksessa oli oletus, että rivijäsenten ja aktiivijäsenten syillä kuulua liittoon olisi paljon eroa. Tutkimuksen mukaan syyt olivat kuitenkin oletettua pienemmät, sillä pohjimmiltaan kaikki tiivistyy asiakaskokemukseen ja jäsenyyden tuottamaan hyötyyn.

5 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kohderyhmän jäsenyyteen Tradenomeissa ja erityisesti edunvalvonnan merkitystä jäsenyyden perusteluna. Aineiston analyysin perusteella voidaan todeta, että 30–39-vuotiaat Tradenomien täysjäsenet kuuluvat liittoon erityisesti edunvalvonnan, yhteisön ja tapahtumien takia. Jokainen kaipaa jäsenyydeltään itselleen sopivaa hyötyä, yhteisöllisyyttä ja turvaa. Jäsenyyden syyt ovat moninaisia, mutta teemahaastattelujen kautta selkeitä linjoja oli löydettävissä.

Jäsenet samaistuvat nimenomaan kollektiiviseen edunvalvontaan voimakkaammin kuin muihin palveluihin, vaikka kaikki eivät tieneet tarkalleen, mitä edunvalvonnassa tehdään. Jäsenet puhuivat edunvalvonnasta ensisijaisesti me-muodossa, mikä viittaa siihen, että he kokevat sen yhteisön toimintana eivätkä yksilöllisenä hyötynä. Vaikka liitto tarjoaa monipuolisia palveluja, jäsenten puheessa nousi esille enemmän kuuluminen yhteisöön kuin palveluiden yksilöllinen hyöty. Yksilöllinen hyöty oli kuitenkin kuultavissa esille nostetuissa palveluissa, sillä ne kaikki tosiasiallisesti tukivat yksilöä. Osalla vastaajista palvelut olivat myös keino kuulua yhteisöön. Esimerkiksi tapahtumissa oli mahdollista nähdä muita tradenomeja ja sitä mahdollisuutta toivottiin myös enemmän. Oletus siitä, että työttömyysturva olisi liittoon kuulumisen tärkeimpiä syitä, ei pitänyt tutkimuksen mukaan paikkaansa.

Aineisto osoitti alatutkimuskysymyksiin selkeät vastaukset siihen, mikä on edunvalvonnan merkitys jäsenelle Tradenomien jäsenyydessä ja tunnistavatko jäsenet Tradenomien edunvalvontatyötä. Edunvalvontatyötä taustatekijöistä riippumatta tunnistettiin. Edunvalvonnalla on oletettua suurempi merkitys Tradenomien jäsenille nimenomaan jäsenyyden näkökulmasta ja syyhyn miksi kuulutaan liittoon. Edunvalvontaa pidetään yhteisenä asiana, jolla edistetään kaikkien tradenomien etua. Memuoto voi kertoa vahvasta kollektiivisesta sitoutumisesta ja siitä, että jäsenet kokevat ammattiliiton toimivan heidän puolestaan. Aktiivijäsenet ovat odotusten mukaisesti tietoisempia edunvalvonnasta. Noin puolet vastaajista toivat esille sen, että edunvalvonta on tärkeä osa jäsenyyttä tai jos edunvalvontaa ei tehtäisi, ei ammattiliittoon olisi kannattava kuulua, sillä liitto ei silloin eroisi mitenkään työttömyyskassasta.

Tutkijana näin jälkikäteen ajateltuna päätutkimuskysymykseen olisi pitänyt ottaa tutkimusaineiston keruuhetkellä tarkemmin huomioon kohderyhmän tarkka ikä. Sillä olisi mahdollisesti saanut tarkempia tietoja siitä, miksi juuri tällä kohderyhmällä on nämä syyt kuulua liittoon. Olisi ollut tutkimuksen kannalta hyödyllistä saada aineistosta vastaus, miten kohderyhmä eroaa muusta jäsenistöstä.

Aiempiä tutkimuksia pelkästään tästä kohderyhmästä ei Tradenomeilla ole, joten vertailukohtaa ei ole olemassa. Kohderyhmä on myös hyvin aliedustettuna muussa ammattiliittoihin liittyvässä tutkimuksessa, joten tutkimus antoi uutta tietoa kohderyhmästä ja siitä, miten kohderyhmän ajatukset osuvat Tradenomien aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin. Tämä tutkimus itsessään osoittaa sen, että Tradenomit huolehtivat hyvin jäsenistöstään ja jäsenistö on tyytyväistä toimintaan, mutta nostaa esille myös yhteisöllisyyden merkityksen ammatillisessa mielessä, palveluiden puutteellisen viestinnän sekä tarpeen viestinnän tarkemmalle kohdentamisen tietyille kohderyhmälle.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammattiliiton jäsenyys nähdään ensisijaisesti yhteisöllisenä ja kollektiivisena toimintana. Aiemmat tutkimukset ovat nostaneet esiin ammattiliittojen roolin palveluntarjoajina, mutta tämä tutkimus osoittaa, että jäsenille myös edunvalvonnan kollektiivisella merkityksellä on paikkansa, mutta siitä ei välttämättä vielä tiedetä tarpeeksi. On myös mahdollista, että ammattiliittojen merkitys on 2000-luvulla ja 2010-luvulla tehdyistä tutkimuksista muuttunut ja muuttanut muotoaan. Tällä hetkellä ammattiliitto ehdottomasti koetaan jäsenten toimesta palveluorganisaatioksi, vaikka kaikki vastaajat eivät palveluita aktiivisesti käyttäneet. Mikäli Tradenomit tahtoo lisätä palveluiden käyttäjien määrää, tulee pohtia, mitkä asiat lisääisivät palveluiden löydettävyyttä ja tietoisuutta niistä. Tässä tutkimuksessa esille on nostettu esimerkiksi verkkosivujen uudistus ja palveluiden parempi mainostaminen tapahtumissa esimerkiksi uratarinoiden kautta. Myös aktiivisten jäsenten suosittelulla on tässä osansa.

Tämä nostaa esiin kysymyksen siitä, miten ammattiliiton tarjoamat palvelut ja jäsenten kollektiivinen identiteetti voidaan yhdistää paremmin toisiaan tukeviksi tekijöiksi. Miten se palvelee jäsenyyttä juuri nyt 2020-luvulla ja miten tarve voi muuttua tulevina vuosina ammattiliittojäsenyyden muuttaessa muotoaan? Tutkimuksessa jäi vielä hieman epäselväksi se, mikä on Tradenomien kaikkien palveluiden merkitys jäsenyyden kannalta juuri nyt, sillä tapahtumat oli ehdottomasti eniten esille nostettu palvelu. Tämä olisi saattanut tuoda lisätietoa tutkimuskysymyksiin ja vienyt vastauksia hieman syvemmälle. Jälkikäteen ajateltuna viilaisin vielä hieman teemahaastattelun runkoa, vaikka teemat itsessään vastasivat tutkimuskysymyksien tarpeita. Olisin myös ottanut paremmin huomioon itse haastattelutilanteessa ajan kuvan ja vertaillut esimerkiksi jäsenyyttä ennen ja nyt. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että yhteisöllisyys ja kollektiivinen edunvalvonta ovat merkittäviä tekijöitä ammattiliiton jäsenyydessä, ja nämä tulisi huomioida myös liiton strategisessa viestinnässä ja toiminnan kehittämisessä.

Tämä tutkimus nosti esiin ammattiliittojen yhteisöllisen merkityksen ja suomenkielisten jäsenten näkemyksiä, joten toteutettavana jatkotutkimuksena voisi olla kansainvälisten jäsenten tutkiminen. Miksi kansainväliset jäsenet kuuluvat ammattiliittoihin tai miksi he eivät kuulu? Mitkä ratkaisut auttaisivat heitä kuulumaan liittoon? Miten ratkaisuja voisi toteuttaa kustannustehokkaasti? Järjestäytymisasteen kannalta kansainväliset jäsenet ovat merkittävä kohderyhmä, jota ammattiliittojen

ei kannata unohtaa. Tämän kaltainen tutkimus voisi olla hyvää varautumista myös nykyiseen ja tulevaan maailmantilanteeseen, jossa kansainvälisyydellä tulee olemaan jatkuvasti isompi rooli suomalaisten arjessa. Kansainvälisten jäsenten roolista nousi myös hieman palautetta nykyiseltä jäsenistöltä.

Tuloksia voi jossain määrin yleistää koko kohderyhmään, sillä vastaajat edustivat hyvin Tradenomien jäsenkantaa omassa ikäluokassaan. Koska kyseessä oli erityisesti kvalitatiivisiin menetelmiin painottunut tutkimus, ei aineisto ole tarpeeksi suuri, jotta isoja linjoja voisi sen perusteella vetää parannettavien asioiden suhteen. Kvalitatiiviset menetelmät antavat kuitenkin syyn suhtautua vakavasti annettuun palautteeseen ja pohtimaan sitä, tuleeko näitä asioita tarkastaa liitossa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa vastaajien olisi ollut helpompi vastata pienemmällä pohdinnalla tiettyjä asioita, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa sanottuja mielipiteitä voidaan pitää luotettavampina.

Aktiivi- ja rivijäsenille oletetusti liittoon kuulumisen syyt ovat erilaisia, vaikka loppuen lopuksi erosivat oletettua vähemmän. Aktiivijäsenille liitto on enemmän kuin pelkkä palveluntarjoaja. Kun jäsen osallistuu aktiivisesti, hän ei ole vain asiakas vaan kokee olevansa osa toimivaa yhteisöä

Aktiivijäsenten tapa käyttää me-muotoa kaikissa vastauksissa viittaa siihen, että aktiivijäsenet kokevat liiton laajemmin osaksi identiteettiään. Aktiivijäsenillä voi olla vahvempi ideologinen suhde liittoon, jolloin he näkevät sen laajemmin ammatillisena yhteisönä.

Käytetystä tutkimuskirjallisuudesta voi huomata, että ammattiliittojen rooli on muuttunut vuosien varrella ja esimerkiksi ammattiliittoihin kuuluminen on vähentynyt viimeisen 30 vuoden aikana runsaasti. Tämä tutkimus tarjoaa vastauksia pieniin kysymyksiin Tradenomien tulevaisuuteen, mutta todelliset haasteet kaikkien ammattiliittojen suhteen liittyvät siihen, miten ympäröivä maailma muuttuu ja millainen rooli ammattiliitoilla on. Onko 10 vuoden päästä yleissitovia työehtosopimuksia vai sovitaanko kaikki paikallisesti? Onko silloin järjestäytymisaste tippunut alle 50 prosentin? Nämä kaikki vaikuttavat ammattiliittojen tulevaisuuden toimintarakenteeseen, legitimizeettiin sekä palvelutarjontaan.

Tutkimuskysymyksiin suhteutettuna tutkimusmenetelmät olivat hyvin valittuja, mutta vastauksiin on voinut vaikuttaa se, että vastaajat tiesivät tutkijan olevan aktiivinen Tradenomien jäsen. Valinta kertomisesta tehtiin, jotta vastaajat myös tietävät, että asioita voi kertoa laajemmin, kun yksittäisiä toimenpiteitä ei tarvitse avata jatkuvasti. Kun tutkitaan toisen ihmisen sanomaa, on mahdollista, että tehdyt tulkinnat ja niistä johdetut analyysit eivät täysin vastaa sitä, mitä vastaaja on vastauksellaan tarkoittanut. Pientä epätarkkuutta on siis mahdollista esiintyä, mutta kaiken kaikkiaan tutkimus toteutettiin niin objektiivisesti kuin se tässä tilanteessa oli mahdollista. Haastattelutilanteissa oli pyritty estämään liiallinen tuttavuus valmiiksi tuttujen henkilöiden kanssa nauhoittamalla äänitys ja

kertomalla henkilöille, ettei nauhoituksille toivota tunnistetietoja heidän turvallisuutensa vuoksi. Analysointivaiheessa organisaation hyvin tuntemisesta oli etua, sillä osasta ehdotuksista itselläni oli jo taustatietoa. Tutkimuksen kannalta kaikki oleellinen tieto on pyritty kuitenkin esittämään, vaikka tiedossa olisi, että Tradenomeilla on suunnitelmia tietyn asian suhteen. Näin myös organisaation ulkopuolisilla on mahdollisuus tutustua tähän tutkimukseen.

Jäsenet olivat kaiken kaikkiaan todella tyytyväisiä Tradenomien toimintaan. Näin positiivisesta suhtautumisesta ei ollut oletusta, joten jälkikäteen ajateltuna olisi saattanut olla kannattavampaa tiedustella parannettavia asioita enemmän ja eri kulmasta sekä tutkimuskutsussa myös mainita tästä. Jos vastaajat olisivat tienneet etukäteen, että voivat antaa nimettömästi palautetta ja kehitysehdotuksia, ehkä he olisivat tehneet niin. Kun ei arkisesta asiasta kysytään yllättäen palautetta, voi olla, että kaikki halutut asiat eivät tule esille.

Lähteet

Kaikki linkit tarkistettu 21.4.2025.

Aineisto

Teemahaastattelut

Rissanen, Rosamari 2025: Tutkimuksen teemahaastattelut 24.1.-16.2.2025, Google Meets -sovellus

Sanoma- ja aikakauslehdet

Aapalahti, Mika: Ay-liikkeen järjestäytyminen hakee uusia muotoja. Acatiimi-lehti 6/2017, 2017, <https://arkisto.acatiimi.fi/6_2017/17.php>

IS sai piilotellut luvut: SAK:n jäsenmäärä vajoaa yhä – kolmessa vuodessa raju pudotus, Ilta-Sanomat 3.12.2020, <<https://www.is.fi/politiikka/art-2000007657288.html>>

Kysyimme, mitkä hallituksen ajamista työmarkkinatoimista ovat suomalaisille kovin pala – katso lista, Yle 20.2.2024 <<https://yle.fi/a/74-20075266>>

Verkkosivut

Ahtiainen, Lasse: Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19, Helsinki, 2023, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164841/TEM_2023_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Akava ja Arene: Ammattikorkeakoulutus tarjoaa monipuoliset lähtökohdat työuralle EU:hun, Akava 2025, <<https://akava.fi/tiedotteet/akava-ja-arene-ammattikorkeakoulutus-tarjoaa-monipuoliset-lahtokohdat-tyouralle-euhun/>>

Ammattiliitot Suomessa, Info Pohjola. 2025, <<https://www.norden.org/fi/info-norden/ammattiliitot-suomessa>>

Edunvalvonta ja vaikuttaminen, Tradenomit 2025a, <<https://www.tradenomi.fi/edunvalvonta/>>

Etusivu, Tradenomit 2025h, <<https://tradenomi.fi>>

Hallituksen työllisyystoimien tilanne 16.12.2024, Valtiovarainministeriö 2024, <<https://vm.fi/documents/10623/180963988/2024-12-16+Ty%C3%B6llisyystoimien+tilanne.pdf>>

Hallitusohjelman rakennepoliittisten toimien työllisyystavoitteiden seuranta, Valtiovarainministeriö 2025, <<https://vm.fi/tyollisyystavoitteiden-seuranta>>

Jäseneksi liittyminen, TYJ 2025b, <<https://www.tyj.fi/tyottomyyskassat/jaseneksi-liittyminen/>>

Jäsentutkimus 2023, Tradenomit 2023a, <<https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/jasentutkimus/>>

Jäsentutkimus 2024, Tradenomit 2025g, <<https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/jasentutkimus/>>

Koulutuspolitiikka, Tradenomit 2025d, <<https://www.tradenomi.fi/edunvalvonta/koulutuspolitiikka/>>

Luottamus ja yhteistyö kehittämisen kulttuurin perustana, Työterveyslaitos 2023, <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146044/TTL-978-952-391-085-0.pdf>>

Luottamus, työpaikan supervoima. SAK 2024, <<https://www.sak.fi/wp-content/uploads/2024/09/luottamus-tyopaikan-supervoima.pdf>>

Maailman paras työelämä, Tradenomit 2025b, <<https://www.tradenomi.fi/edunvalvonta/maailmanparastyoelama/>>

Markkinoinnin trendit 2023: näin suunnittelet markkinointia muuttuvassa toimintaympäristössä, Sanoma 2023, <<https://media.sanoma.fi/ajankohtaista/nakemyksia-markkinoinnista/markkinoinnin-trendit-2023-nain-suunnittelet-markkinointia>>

Miksi liittyä liittoon?, Työelämään 2025, <<https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/miksiliittoon/>>

Miksi Tradenomit?, Tradenomit 2024b, <<https://www.tradenomi.fi/jasenyys/miksi-liittya-jaseneksi/>>

Neuvottelut | Sopimushaluttomuuden hinta – lakkovaroitus valtiolle, Juko 2025, <<https://www.juko.fi/ajankohtaista/neuvottelut-sopimushaluttomuuden-hinta-lakkovaroitus-valtiolle/>>

Palvelut ja edut, Tradenomit 2025f, <<https://www.tradenomi.fi/palvelut-ja-edut/>>

Paras arvaus? Selvitys valtiovarainministeriön työllisyysvaikutusarvioista ja niiden asemasta päätöksenteossa, Kalevi Sorsa -säätiö 2024, <<https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/kss-paras-web.pdf>>

Orpon hallituksen työmarkkinauudistukset, Työ- ja elinkeinoministeriö 2025, <<https://tem.fi/orpon-hallituksen-tyomarkkinauudistukset>>

SAK, Akava ja STTK: Järjestäytyminen luo pohjan hyvälle työelämälle ja vakaalle yhteiskunnalle, STTK 2023, <<https://www.sttk.fi/2023/04/11/sak-akava-ja-sttk-jarjestaytyminen-luo-pohjan-hyvalle-tyoelamalle-ja-vakaalle-yhteiskunnalle/>>

Suomen työmarkkinajärjestelmä, Työelämän pelisäännöt 2025, <<https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/suomen-tyomarkkinajarjestelma/>>

Tietoa meistä, Tradenomit 2024a, <<https://www.tradenomi.fi/tietoa-meista/>>

Työehtosopimustoiminta, Tradenomit 2025c, <<https://www.tradenomi.fi/edunvalvonta/tyoehtosopimukset/>>

Työnantajien näkemykset Tradenomi (YAMK)-tutkinnosta 2023, Tradenomit 2023b, <https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/20286/tradenomit_yamk_tutkimus_2023.pdf>

Työttömyyskassojen toiminta, TYJ 2025a, <<https://www.tyj.fi/tyottomyyskassat/tyottomyyskassojen-toiminta>>

Työttömyystuet, Kansaneläkelaitos 2025, <<https://www.kela.fi/tyottomyystuet>>

Työttömyysturva, Tradenomit 2025e, <<https://www.tradenomi.fi/palvelut-ja-edut/tyottomyysturva/>>

Voimassa olevat säännöt, Tradenomit 2022,
<https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/2948/saannot_2_9_2022.pdf>

#järjestäytyminen, STTK 2025, <<https://www.sttk.fi/aihe/jarjestaytyminen>>

Aikalaiskirjallisuus ja aikalaishaastattelut

Rankka, Aleks, asiakaskokemusjohtaja, Tradenomien palveluihin liittyvä asiantuntijahaastattelu 20.1.2025. (Haastattelija Rosamari Rissanen, äänite tekijän hallussa, litteroitu)

Rantamaula, Ville-Veikko, edunvalvontajohtaja, Tradenomien edunvalvontaan liittyvä asiantuntijahaastattelu 13.1.2025. (Haastattelija Rosamari Rissanen, äänite tekijän hallussa, litteroitu)

Tradenomien strategia 2025–2028, Tradenomit 2025h, sisäinen dokumentti (tiedosto tekijän hallussa)

Kirjallisuus

Ahopelto, Johanna 2009: *Yhdistystoimintaverkostot. Ammatillinen yhdistystoiminta työelämän ja sosiaalisen elämän verkkojen kutojana*. Väitöskirja, Kuopio: Kuopion yliopisto, 39.

Berry, Leonard, Lewis Carbone & Stephan Haeckel 2002: Managing the total customer experience. *MIT Sloan Management Review*, 85–89.

Busch, Carol, Paul De Maret, Teresa Flynn, Rachel Kellum, Sheri Le, Brad Meyers, Matt Saunders, Robert White & Mike Palmquist 2005: *Content Analysis*. Fort Collins: Colorado State University, The WAC Clearinghouse.

Elo, Satu, Mari Kääriäinen, Outi Kanste, Tarja Pölkki, Kati Utriainen & Helvi Kyngäs 2014: *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. SAGE Open.
<https://doi.org/10.1177/215824401452263>

Eskola, Jari & Juha Suoranta 1998: *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 121–126.

Freeman, Richard 2014: *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and its Findings*. Cambridge: Harvard University.
https://scholar.harvard.edu/files/freeman/files/the_econ_of_trade_unions_ms_book_dfl.pdf

Grönroos, Christian 2020: *Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Asiakkaan näkökulma*. Suom. Maarit Tillman, Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme 2002: *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus, luvut 4–7.

Homburg, Christian, Danijel Jozić & Christina Kuehnl 2017: Customer experience management: toward implementing an evolving marketing concept. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 377–401.

- Huuhtanen, Mari 2023: *Ammattiliittojen jäsenpalveluiden asiakaskeskeinen kehittäminen*. Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/791096/Huuhtanen_Mari.pdf?sequence=2
- Ilmonen, Kaj 1998: Uudet ja vanhat yhteiskunnalliset liikkeet. Teoksessa Ilmonen, Kaj & Martti Siisiäinen (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino, 26–27.
- Jokinen, Arja, Eero Suoninen & Kirsi Juhila 1999: *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 18–19.
- Jokivuori, Pertti 2002: *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä?* Väitöskirja, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–18.
- Juhila, Kirsi 2021: Teemoittelu. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Klaus, Phil & Stan Maklan 2013: Towards a Better Measure of Customer Experience. *International Journal of Market Research Vol 55 No. 2*, 228.
https://www.researchgate.net/publication/235781784_Towards_a_Better_Measure_of_Customer_Experience
- Koivisto, Mikko, Johanna Säynäjäkangas & Sofia Forsberg 2019: *Palvelumuotoilun bisneskirja*. Helsinki: Alma Talent Oy, 23.
- Korkiakoski, Kari 2019: *Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus, uusi aika, uudenlainen johtaminen*. Helsinki: Alma Talent, 49.
- Kukkola, Päivi 2018: Luottamusmiesjärjestelmä systeemisenä ilmiönä. Tarkastelussa yksityisen terveystalouden luottamusmiesjärjestelmä. *Acta Wasaensia 399*, Väitöskirja, Vaasa: Vaasan yliopisto, 15–51. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7195/978-952-476-807-8.pdf>
- Lehtinen, Jarmo 2002: *Asiakkuuslähtöinen johtaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy, 112.
- Lemon, Katherine & Peter Verhoef 2016: Understanding customer experience throughout the customer journey. *Journal of Marketing*, 69–96.
- Lind, Kimmo & Pekka Kaunismaa 1999: *Nuorena nukkuvat? Tutkimus ay-aktiivisuudesta ja KTV:n nuorista jäsenistä*. Turenki: Kunta-alan ammattiliitto KTV, 9.
- Lusch, Robert & Stephen Fargo 2014: *Service-dominant Logic: premises, perspectives, possibilities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Löytänä, Janne & Katleena Kortesoja 2011: *Asiakaskokemus. Palvelubisneksestä kokemusbisnekseen*. Helsinki: Talentum, 11–13.
- Jalava, Janne 2008: Kuntoutuskumppanuuden mahdollisuudet ja haasteet – Systeemiteoreettinen lähestymistapa. *Janus vol. 16 (4)*, 280–294. <https://journal.fi/janus/article/download/50487/15269>

Myllys, Anu 2010: *Osaamisen suunta. Asiantuntijaorganisaation osaamisen kehittämisen haasteet*. Kehittämishankeraportti, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16025/Myllys_An_u.pdf?sequence=1

Oikeusministeriö 2021: Kohti avoimempaa lobbausta: Lobbauksen nykytila Suomessa valtiollisella tasolla. *Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:6*, 16–17.

Ojala, Satu & Markku Sippola 2024: Uskomuksia vai tosiasiallisia muutostarpeita? Arvio hallituksen työpölyttisestä päätöksenteosta. *Työelämän tutkimus* 22 (1), 100–116.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/143839/92192>

Paloheimo, Heikki & Matti Wiberg 1997: *Politiikan perusteet*. Porvoo: WSOY, 265.

Palonen, Mira & Jari Kylmä 2022: Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2022, 34 (4), 281–294.

<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035>

Parasuraman, Parsu, Valarie Zeithaml & Leonard Berry 1988: SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 12–40.

Pälli, Pekka & Ella Lillqvist 2020: Diskurssianalyysi. Teoksessa Luodonpää-Manni, Milla, Markus Hamunen, Reetta Konstenius, Matti Miestapo, Urpo Nikanne & kaius Sinnemäki (toim.) *Kielentutkimuksen menetelmiä I-IV*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 374–411.

Rope, Timo & Jouni Pöllänen 1998: *Asiakastyytyväisyysjohtaminen*. Porvoo: WSOY, 56–57.

Rope, Timo & Manne Pyykkö 2003: *Markkinointipsykologia Väylä asiakasmieleiseen markkinointiin*. Helsinki: Talentum, 308.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Anna Puusniekka 2006: Teemahaastattelu. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Saarijärvi, Hannu & Pekka Puustinen 2020: *Strategiana Asiakaskokemus: Miksi, Mitä, Miten?* Jyväskylä: Docendo.

Suoninen, Eero 2021: Diskurssianalyysi. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/diskurssianalyysi/>

Sydänmaalakka, Pentti 2012: *Älykäs organisaatio*. 9. painos. Vantaa: Hansaprint Oy, 223.

Tolonen, Emilia 2011: *Mikä motivoi liittoon?* Pro gradu -tutkielma, Tampere: Tampereen yliopisto.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/83393/gradu05780.pdf?sequence=1>

Ylhäinen, Marjo 2015: *Työoikeus ja prekaari yhteiskunta*. Väitöskirja, Helsinki: Helsingin yliopisto, 76. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/53e57eed-10ea-4e8e-8e93-5fb2bae766b2/content>

Liitteet

Liite 1. Tutkimuskutsu

Oletko Tradenomien täysjäsen? Oletko iältäsi 30–39-vuotias? Tervetuloa vastaamaan pro gradu -haastatteluun!

Tutkimuksessa selvitetään jäsenten syitä kuulua Tradenomiliittoon. Tutkimus on osa Rosamari Rissanen pro gradu -työtä Turun yliopistossa (Digitaalinen kulttuuri). Haastatteluun varataan 1 tunti ja se toteutetaan GoogleMeet-sovelluksella.

Haastattelujen vastauksia hyödynnetään anonymisti itse tutkielmassa, eikä yksittäistä vastaajaa yhdistetä tutkimustuloksiin. Osallistuessasi tutkimukseen annat suostumuksesi tietojesi käsittelyyn, tallentamiseen ja hyödyntämiseen tutkimuskäytössä. Vastauksia käsittelee pro gradun tekijä, ja vastauksia säilytetään tutkimuksen palautuksesta maksimissaan yhden kuukauden ajan.

Voit varata sopivan haastatteluajan itsellesi tästä: <https://calendar.app.google/dTtjgfNsn86CgRD8>

Halutessasi voit myös laittaa sähköpostia tutkimuksen tekijälle. Haastattelut tehdään 24.1.–16.2. välisenä aikana. Siihen ei tarvitse etukäteen valmistautua.

Halutessasi voit vinkata haastattelusta myös tutkimusehdot täyttävälle ystävällesi.

Kiitos paljon jo etukäteen!

Yhteystiedot:

Rosamari Rissanen

rosamari.rissanen@gmail.com

Liite 2. Teemahaastattelu

Teemahaastattelu:

Aktiivisuus tradenomiliitossa

- Oletko työsuhteessa?
- Oletko aktiivitoimija liitossa?
- Muistatko oletko liittynyt Tradenomiliittoon opiskeluaikoina vai sen jälkeen?
- Liitytkö itse vai suositeltiin jäsenyyttä?

Liittoon kuulumisen syyt

- Miksi kuulut Tradenomiliittoon?
- Mikä on Tradenomiliitossa parasta?
- Mikä voisi olla paremmin?
- Mitä jäsenpalveluita käytät eniten?
- Onko tällä hallituskaudella kaavailut ja osin jo toteutetut työelämäuudistukset vaikuttaneet ammattiliittojäsenyyteesi?

Edunvalvonta

- Mitä edunvalvonta sinun mielestäsi on?
- Onko edunvalvonta sinun mielestäsi jäsenetu tai -palvelu?
- Tuleeko Tradenomiliiton mielestäsi ajatella yksilön vai yhteisön etua vai molempia?
- Mitä sinun mielestäsi Tradenomien edunvalvonnassa tehdään, mitä siellä edistetään?
- Mitä toivoisit, että Tradenomien edunvalvonnassa tehdään?