

# Aktivismi vai edunvalvonta

**Kansalaisyhteiskuntaan on eritoten sosiaalisen median ansiosta syntynyt uudentyyppistä, ruohonjuuritason aktivismia, joka perustuu verkostoitumiseen ja organisoitumiseen perinteisten järjestöjen ulkopuolella. Tarjoaisiko aktivismi uudenlaisia osallistumisen ja vaikuttamisen keinoja myös ammattiliitoissa?**

Osallistuminen perinteisiin jäsenpohjaisiin järjestöihin on jo 1990-luvulta asti ollut laskusuunnassa. Myös ammattiliitot ovat joutuneet pohtimaan, mitä tehdä laskevien tai jämähtäneiden jäsenmäärien sekä passivoituneiden jäsenten kanssa. Samaan aikaan keskitetty sopiminen on murentunut ja tilalle on vyörytetty paikallista sopimista.

”Ammattiliittojen haasteena on, miten säilyttää olemassa olevat jäsenet, hankkia uusia ja samalla ylläpitää liiton asemaa yhteiskunnassa”, luennoi Helsingin yliopiston väitöskirjatutkija **Anna Korpikoski** TJS Opintokeskuksen webinaarissa 8.4.2022.

Perinteinen järjestötoiminta pohjautuu organisoitumiseen jäsenpohjaiseen järjestöön, jossa on selkeä hierarkia ja rakenne, ja päätöksenteko tapahtuu pitkäjänteisesti edustusjärjestelmän kautta. Pasi Mäenpää ja Maija Faehnle ovat nostaneet esille neljä sektori -tyyppisen toiminnan, joka syntyy arjen asioista ruohonjuuritasolla ja perustuu verkostoitumiseen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Sille on tyypillistä hetkellinen kuohunta, hierakiavapaus ja kevyt järjestäytyminen. Esimerkkejä löytyy kaupunkiaktivismista, joka on tuonut mukanaan muun muassa ravintolapäivät ja Facebook-kirpputorit.

## Järjestäminen ammattiliittojen toiminnassa

Ammattiliitoissa vastaaventyypistä kansalaisyhteiskunnan uutta osallisuustrendiä edustaa järjestäminen. Korpikoski tutkii väitöstutkimuksessaan nimenomaan järjestämistä ammattiliittojen toiminnassa.

Sanana se on uusvanha käsite ja sillä on linkitys perinteiseen järjestäytymiseen, mutta perusidea pohjautuu yksilötason aktivointiin liiton toiminnassa perinteisen järjestötoiminnan sijaan. Järjestämisen toimintalogiikan toi Suomeen Teollisuusliitto 2010-luvulla Yhdysvalloista.

Korpikosken mukaan avainkysymys on, millaista osallisuutta järjestämisellä pystytään tai pyritään tarjoamaan työelämässä?

”Onko tämä sellaista liiton tekemistä, joka vastaa toimintaympäristön muutossaasteisiin? Onko järjestäminen syöte perinteiseen ay-toimintaan vai uudentyyppistä toimintaa aitoon osallistumiseen ja vaikuttamiseen pohjautuen?”, Korpikoski kysyy ja jatkaa: ”Kumpi tukee

paremmin tulevaisuuden neuvottelutoimintaa – liittoaktivismi vai perinteinen järjestötoiminta?”

### **Älä panikoidu - järjestäydy**

Mitä järjestäminen sitten on? Englanniksi termi on ”organising model” eli järjestävä malli, ja se on vastakohta termille ”servicing model” eli yksilön puolesta tekevä malli. Pyrkimyksenä järjestämisessä on ohjata yksilöiden halu toimia ja vaikuttaa ay-aktivismiin.

Toimintaa kuvataan erilaisilla mielikuvilla. Yksi niistä on pikkukalaparvi, joka ui pakoon saalistajakalaa, kunnes pikkukalat järjestäytyvät saalistajaa vastaan. Viestinä on: ”Älä panikoidu. Järjestäydy!”

Käytännössä malliin kuuluu se, että liiton järjestäjä kartoittaa työpaikan järjestäytymistilanteen, etsii ja ottaa yhteyttä työpaikan vaikuttajayksilöihin – jotka eivät välttämättä ole henkilöstön edustajia – ja käy henkilökohtaiset keskustelut heidän kanssaan. Työnantajan asenteesta riippuen keskustelut voidaan käydä työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella. Tavoitteena on löytää edes yksi asia työpaikalla, jonka kaikki haluaisivat muuttaa. Se voi yksinkertaisimmillaan olla vaikka mikrouunin hankkiminen kahvihuoneeseen. Kun asiasta on yhteisymmärrys, se viedään kollektiivisena viestinä eteenpäin työnantajan edustajalle. Parhaimmillaan lopputuloksena on onnistumisen tunne siitä, että tavoite saavutettiin ja sitä myötä yhteisöllisyyden lisääntyminen.

”Asioiden skaala vaihtelee, mutta keskiössä on henkilökohtaisen intressin toteuttaminen yhdessä tekemisen ja verkostoitumisen kautta. Tuloksena on osallistava edunvalvonta edustuksellisen sijasta”, Korpikoski tiivistää.

Järjestämismallia toteutetaan tällä hetkellä julkisten ja hyvinvointialojen liitossa JHL:ssä, palvelualojen ammattiliitossa PAM:ssa ja Teollisuusliitossa. Onnistuakseen järjestämisen toimintalogiikka pitää viedä liiton strategisiin valintoihin ja toimintasuunnitelmiin ja sitä pitää toteuttaa läpi koko organisaation.

Korpikoski pohtii tutkimuksessaan myös järjestämisen seurauksia? Yksi seuraus on varmastikin vanhan valtatasapainon siirtyminen alhaalta ylöspäin. Kysymys kuuluukin, ovatko liitot valmiita muuttamaan toimintaansa ja rakenteitaan, kun ruohonjuuritasolta tulee siihen tarve? Toinen seuraus voi olla paikallisen sopimisen vahvistuminen aktivismin kautta, kun jäsenten tietoisuus ja ymmärrys vaikutusmahdollisuuksista lisääntyvät.

Teksti: Tanja Harjuniemi