



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Koulutuspalautejärjestelmän kehittäminen

Luottamushenkilökoulutus

Ammattiliitto Pro

Marja-Leena Helin

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Marraskuu / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Marja-Leena Helin	Sivumäärä 52 ja 2 liitesivua
Työn nimi Koulutuspalauttejärjestelmän kehittäminen / Luottamushenkilökoulutus / Ammattiliitto Pro	
Ohjaava opettaja Reijo Viitanen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Ammattiliitto Pro, Koulutuspalvelut	
Tiivistelmä <p>Tutkin Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden koulutuspalautteita vuosilta 2011 - 2015 sekä järjestelmää niiden keräämiseksi. Tarkoitukseni on kehittää palautejärjestelmää siten, että koulutusten kehittäminen niiden avulla paranee. Palautejärjestelmän avulla Pro voi paremmin saada palautetta luottamushenkilöiden toiveista koulutusaiheiksi. Opinnäytetyön tilaaja on Ammattiliitto Pron koulutuspalvelut.</p> <p>Ammattiliiton jäsenyyden merkitys kasvaa koko ajan. Luottamusmiesten tulee saada ajankohtaista ja hyödyllistä koulutusta työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista, jotta he voivat hoitaa tärkeää tehtäväänsä työpaikalla. Paikallinen sopiminen lisää onnistuneen koulutuksen merkitystä. Koulutettu luottamusmies on luotettava ja osaava asiantuntija.</p> <p>Kävin myös läpi Pron koulutuksistaan saamaa vapaan sanan palautetta vuosilta 2011 – 2015. Tämän lisäksi tein ryhmähaastatteluja Pron luottamushenkilöille keväällä 2015 Kirkkonummella. Vertasin näistä saamiani tuloksia ja etsin yhtäläisyyksiä.</p> <p>Palautekyselyiden kysymykset herättivät mielenkiintoni, sillä kysytyt asiat vaihtelivat vuosittain sekä koulutusaiheittain. Palautteista oli hankala tehdä yhteenvetoja juuri siitä johtuen, että kysymykset eivät olleet kovin pitkään samoja. Päätin selvittää, mistä kysymysten muuttuminen johtuu.</p> <p>Tutustuin vertailun vuoksi toisen ammattiliiton koulutuspalauttejärjestelmään sekä selvitin, miten palautetta heillä prosessoidaan. Valitsin kohteeksi Metallityöväen Liitto ry:n Murikka-opiston. Haastattelin Metalliliiton opetushenkilökuntaa syksyllä 2015 ryhmähaastatteluna. Havaitsin Metalliliiton tutkivan erityisesti koulutusten vaikuttavuutta ja seuraavan siten enemmän pedagogista onnistumisestaan koulutuksissa.</p> <p>Päätelmäni on, että koulutusten kehittämiseksi Pro tarvitsee palautetta koulutustensa pedagogisesta onnistumisesta. Pron palautelomake tulee uudistaa, jotta tämä on mahdollista. Vapaan sanan palautteista ja luottamushenkilöiden ryhmähaastatteluista selvisi, että luottamushenkilöt kaipaavat lisää alueellista koulutusta, joka olisi lyhytkestoista ja sopimusalakohista. Neuvottelutaidon koulutusta haluttiin lisää. Näitä asioita toivottiin sekä saaduissa sähköisissä kurssipalautteissa että ryhmähaastatteluissa.</p> <p>Luottamusmiehet halusivat vapaaehtoisia kurssitenttejä sekä sähköisen materiaalipankin Pron jäseniä varten. Tenttien avulla he voisivat saada palautetta omasta oppimisestaan samalla, kun Pron järjestelmä tallentaisi tenttien tulokset sekä suoritettut koulutukset. Näistä luottamushenkilöille muodostuisi ”oman tiedon puu”, joka kuvastaisi omaa oppimista yhdellä vilkaisulla. Tämä auttaisi luottamushenkilöä hahmottamaan oppimiensa tietojen ja taitojen määrää ja sitä kautta parantaisi itseluottamusta hänen tärkeässä tehtävässään.</p>	
Asiasanat: Ammattiliitto Pro, ammattiyhdistystoiminta, työelämä, työsuojelu	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Youth Work and Civic Activities

ABSTRACT

Author Marja-Leena Helin	Number of Pages 54
Title Improving the feedback process / Elected Union Representatives training / Trade Union Pro	
Supervisor(s) Reijo Viitanen	
Subscriber and/or Mentor Trade Union Pro, Education Services	
Abstract <p>I have studied the training feedbacks of Trade Union Pro given by elected union representatives in the years 2011 - 2015 as well as the system to collect them. My intention is to develop ideas for a new feedback system so that the development of training could be improved. Using a new feedback system Pro could get better feedback from elected union representatives about their needs of training topics. The study was commissioned by Trade Union Pro / Education Services.</p> <p>The importance of trade union membership is growing all the time. Shop stewards should receive timely and useful training in labour laws and collective agreements, so that they can succeed in their important work at workplaces. Local bargaining increases the importance of a successful education. Well-trained shop steward is a reliable and competent expert.</p> <p>I also studied the received open answers feedback for the years 2011 - 2015. In addition, I made some group interviews with elected union representatives of Pro in spring 2015 at Kirkkonummi. I compared these results and looked for similarities.</p> <p>The questions of those feedback questionnaires aroused my interest, since asked things varied each year, even under the same training topic. It was difficult to make conclusions of feedback just because of the fact that the questions did not remain the same for a very long time. I decided to find out why this change has happened.</p> <p>For comparison I studied another trade union's training feedback system and examined how they have processed collected feedback. I chose the Finish Metalworkers' Union's Murikka Institute Institute for this. I interviewed the teaching staff of Metalworkers' Union in the autumn of 2015 using a group interview. I noticed the Metalworkers' Union is in particular evaluating more the effectiveness of the training and their educational success in training.</p> <p>One of my conclusions is that for the development of training Pro needs more feedback for pedagogical success of training. The feedback form used by Pro must be improved so that this could be possible. Open answers feedback and group interviews of elected union representatives revealed that elected union representatives wanted to have more short-time, regional training linked to their own collective agreement. They also wanted to have more training in negotiation skills. These things were found both from received electronic feedbacks and group interviews.</p> <p>Elected union representatives wanted to get some voluntary examination possibilities via Pro's websites. They also wanted to have some kind of electric bank where they can find all the course materials. It might be possible to build this using the website Pro+. To increase the self-confidence of the union representatives there should be some graphics of courses and examinations they have passed, like "a tree of my knowledge".</p>	
Keywords Trade Union Pro, trade union activity, employment, occupational safety and health	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Kehittämistyön tausta ja tarkoitus	6
2 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	7
2.1 Kehittämistehtävän rajausta	7
2.2 Kehittämismenetelmät	7
2.3 Tietoperusta	9
3 AMMATTILIITTO PRO LYHYESTI	10
3.1 Pro kouluttajana	11
4 PRON KOULUTUSPALAUTEJÄRJESTELMÄN NYKYTILA	14
4.1 Palautteen kerääminen	14
4.2 Koulutuspalautteiden prosessointi ja kysymysten asettelu	16
5 PALAUTEKYSELYIDEN TULOKSET	20
5.1 Yleisiä löydöksiä palautteista	20
5.2 Palautekyselyiden sanalliset osiot	21
5.3 Vapaan sanan palautteen analysointi	28
6 RYHMÄKESKUSTELUT LUOTTAMUSMIEHILLE	30
6.1 Kohderyhmien esittely	30
6.2 Luottamusmiesten ryhmäkeskusteluiden aiheet ja tulokset	31
6.2 Ryhmäkeskustelujen analysointi	38
7 RYHMÄHAASTATTELU METALLILIITON KOULUTTAJILLE	40
7.1 Kohderyhmän esittely	40
7.2 Metalliliiton palautelomake ja -prosessi	41
7.3 Vertailu Pron koulutuspalauttejärjestelmään	42
8 KOULUTTAJAPALAUTE JA KOULUTUSYKSIKÖN HAASTATTELU	43
8.1 Kouluttajapalaute	43
8.2 Pron Koulutuspalveluiden haastattelu	45
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
LÄHTEET	51
LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Ammattiliitto Pron näkökulmasta onnistunut jäsenkoulutus tämän päivän työelämässä on korostunut entisestään. Onnistunut jäsenkoulutus lisää mahdollisuuksia tehdä ja toteuttaa hyvää edunvalvontaa työpaikoilla. Paikallinen sopiminen lisääntyy jatkuvasti, mikä vaatii työntekijöiden edustajilta vankkaa osaamista, työelämän lakien ja sopimusten tuntemusta sekä verkostoitumista. Hyvin koulutettu luottamushenkilö on työpaikan neuvottelutilanteissa juuri se luotettava asiantuntija, jonka kanssa on kaikkien osapuolten luontevaa tehdä yhteistyötä. Luottamushenkilöille tulee siksi antaa mahdollisuus kouluttautua sekä saada ja jakaa tietoa keskenään. Liiton toteuttamilla koulutuksilla on tässä työssä erittäin tärkeä rooli. Kehittääkseen järjestämisensä koulutusten palautejärjestelmää ja sitä kautta itse koulutuksiaan on Ammattiliitto Pron Koulutuspalvelut tilannut minulta tämän opinnäytetyön.

Pro toteuttaa luottamushenkilöiden koulutuksia pääsääntöisesti kaikkien sopimusalojen luottamushenkilöille yhteisinä koulutuksina. Tämä johtuu Pron sopimusalojen runsaudesta sekä työlainsäädännön kohdentumisesta kaikille aloille samojen lainalaisuuksien mukaisesti. Työelämän lait vaikuttavat kaikilla sopimusaloilla samalla tavoin, vaikka työehtosopimuksissa keskenään olisikin suuria eroavaisuuksia. Monet Pron sopimusalat ovat niin pieniä, että on kustannustehokasta yhdistää eri alojen koulutuksia samoihin toteutuksiin. Sopimusalojen rajat ylittävä ja toimiva koulutuspalauttejärjestelmä loisi pohjan koulutusten kehittämistyölle Ammattiliitto Pron sopimuskentässä.

Pro kerää kaikista koulutuksistaan palautetta sähköisellä kyselyllä heti koulutustoteutusten jälkeen. Koulutustoteutuksia on vuosittain n. 200 - 300 kappaletta. Palautekyselyiden vastausprosentti on n. 65 – 70 %. Palautekyselyiden kysymykset vaihtelevat kurssitoteutusten välillä ja kysymysten sisältöjä on muutettu vuosien varrella tarpeen mukaan. Tämä kirjavuus hankaloittaa materiaalin käsittelyä ja koulutuksista saatujen palautteiden vertailua omalta osaltaan tässäkin kehittämistyössä. Palautekyselyihin liittyy aina ns. vapaan palautteen osio, jonka analysointia ei ole aiemmin suuremmassa mittakaavassa tehty.

1.1 Kehittämistyön tausta ja tarkoitus

Toimin Ammattiliitto Pron sopimusala-asiamiehen tehtävässä Tampereen aluekeskuksella. Työhöni liittyy vuosittain useita luottamushenkilöiden peruskoulutuksia sekä asiantuntija – ja erityiskoulutuksia (Luottamushenkilöiden peruskurssit 1 ja 2, Työlait sekä Yhteistoiminta yrityksissä -kurssit), joista osassa olen vastuussa koulutusmateriaalin ja -menetelmien kehittämisestä. Nykyisessä työssäni olen kiinnostunut Pron koulutuspalauttejärjestelmän kehittämisestä, joten päätin ehdottaa sitä opinnäytetyöni aiheeksi. Haluan selvittää, miten koulutuspalauttejärjestelmää tulisi kehittää, jotta saatua palautetta voitaisiin paremmin hyödyntää Pron koulutussuunnittelussa.

Olen havainnut, että Prota puuttuu työkalu ja toimintamalli, jolla koulutuspalautteita voitaisiin analysoida tai vetää hyvin yhteen. Vertailuja eri toteutusten tai toteutusvuosien välillä ei juurikaan ole tehty. Koulutusten osalta ei ole kattavasti selvitetty, miten koulutuksia tulisi palautteiden perusteella yleisellä tasolla kehittää. Minulle on hiukan epäselvää, mitkä ovat palautekyselyiden muutostarpeet luottamushenkilöiden tai Pron koulutusyksikön näkökulmista ja vastaavatko nämä näkemykset toisiaan. Haluan selvittää, voidaanko koulutuspalautteiden avulla löytää yhteneväisyyttä ja keinoja, joilla koulutukset vastaisivat paremmin työelämän muuttuviin haasteisiin.

Haluan tietää, vastaavatko liiton koulutustoteutukset sisällöltään, tarjonnaltaan ja käytännön järjestelyiltään siihen tarpeeseen, joka tämän päivän työelämässä on havaittavissa. Aion myös selvittää, onko jo saaduissa palautteissa hyödynnettäviä ideoita siitä, miten Pron koulutuksia pitäisi muuttaa koulutustapojen, ulkoisten puitteiden tai muun sanallisissa vastauksissa löytyvien toiveiden osalta. Haluan tietää, onko Pro osannut kuunnella jäseniltä tulleita signaaleja koulutussuunnittelussaan. Mielestäni Pron koulutuspalautteiden prosessoinnista puuttuu sisäinen malli, joka edistäisi osaltaan koulutusten kehittämistyötä.

2 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

2.1 Kehittämistehtävän rajaus

Tässä opinnäytetyössä keskitytään Ammattiliitto Pron toteuttamiin ns. Koulutus-sopimuksen mukaisten koulutusten palautteiden käsittelyyn. Koulutussopimuk-sella tarkoitetaan tässä yhteydessä keskusjärjestötasolla vuosittain solmittavaa sopimusta, jossa sovitaan luottamushenkilöiden koulutusten sisällöistä, toteu-tusaikatauluista ja paikkakunnista. Koulutussopimus, joka Ammattiliitto Pron koulutuksia ohjaa, on sovittu Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja Elinkei-noelämän Keskusliitto EK:n välillä. Luottamushenkilöillä tarkoitetaan sekä Pron luottamusmiehiä että työsuojeluvaltuutettuja. Muu jäsenkoulutus ja niistä saatu palaute rajataan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle (LIITE 1).

Aineiston läpikäyminen rajattiin Ammattiliitto Pron aikakaudella toteutettuihin koulutuskyselyihin. Ammattiliitto Pro syntyi vuonna 2011, kun Toimihenkilöunio-ni TU ry ja Ammattiliitto Suora yhdistyivät. Tämän jälkeen Prohon on liittynyt muitakin toimihenkilöjärjestöjä kuten mm. Mediaunioni, Ahtausalan toimihenkilöt ja Eläketurvakeskus.

Pro toteuttaa vuosittain yhteensä noin 100 luottamushenkilökoulutusta. Jokai-seen koulutukseen osallistuu 12 – 25 kurssilaista ja jokainen heistä vastaa säh-köpostilinkin kautta lähetettyyn palautekyselyyn. Saatujen yksittäisten palauttei-den lukumäärä on siten varsin suuri. Opinnäytetyön tavoitteiden kannalta riittä-väksi palauteaineistoksi sovittiin vuodesta 2011 lähtien saatujen palautteiden läpikäynti ja numeraalisten palautteiden käsittely keskiarvoina koulutustoteutuk-sittain.

2.2 Kehittämismenetelmät

Opinnäytetyöprosessin aikana olen tutustunut Ammattiliitto Pron luottamushen-kilöiltä kerättyihin koulutuspalautteisiin vuosilta 2011 - 2015. Tästä palautteesta tarkasteltiin erityisesti vapaan sanan palautteita sekä kysymysten asettelua.

Saadakseni uutta tietoa ja uusia näkökulmia olen toteuttanut kaksi ryhmäkeskustelutilaisuutta Pron luottamushenkilöille koulutustoteutusten yhteydessä keväällä 2015. Ryhmissä käsiteltiin ja ideoitiin Pron koulutuksien tarjontaan sekä mahdollisiin puutteisiin ja käytäntöihin liittyviä asioita. Keskustelun kulkua ohjasin Pron koulutustoteutuksiin ja luottamushenkilöiden toiveisiin liittyvillä kysymyksillä (LIITE 2).

Benchmarkkauksen, suomeksi vertailukehittämisen, näkökulmasta päätin tutustua toisen ammattiliiton koulutustarjontaan ja sen harjoittamaan tapaan kerätä ja prosessoida koulutuksista saatua palautetta (Kielitoimiston sanakirja 2015). Valitsin kohteeksi Metallityöväen Liitto ry:n, joka on ay-kentällä tunnettu hyvästä koulutustarjonnastaan. Tein lokakuussa 2015 ryhmähaastattelun koulutuskeskus Murikka-opiston opetushenkilökunnalle ja haastattelun tuloksia käytin vertailukohtana Pron vastaavalle koulutuspalauttejärjestelmälle. Benchmarkingtoiminnassa etsitään parasta toimintatapaa, josta voitaisiin ottaa oppia oman toiminnan kehittämiseksi. Suomessa käytetään benchmarking-termistä sekä sen englanninkielistä kieliasua että käännöksiä vertailuarviointi ja vertailukehittäminen. Benchmarking on myös tapa oppia toisilta. Kun päästään näkemään parhaita käytäntöjä toisen organisaation toiminnassa, pystytään niitä omaksumaan myös omaan toimintaan. Yleensä benchmarking toteutuu koko organisaation oppimisena eikä ainoastaan yhden henkilön toimintana. Onnistuneena prosessina se voi kuitenkin tuoda muutoksia myös yksilön toimintaan, ja sen avulla voidaan siten jakaa myös tietämystä benchmarkkaajan ja kohteen välillä (Benchmarking-menetelmä, Lahden AMK:n Tieto- ja menetelmäpankki 2015).

Tutustuin Pron tekemiin palautekyselyihin Pron luottamushenkilökouluttajille, jotta löytäisin vastauksia kysymyksiin, millaista muutosta luottamushenkilöitä kouluttavat kollegat ovat halunneet. Haastattelin Pron koulutuspäällikköä ymmärtääkseni paremmin työni ja ideoitteni vaikutuksia arkityöhön koulutussuunnittelussa ja koulutusten käytännön järjestelyissä. Koulutuspäällikön haastattelun menetelmänä käytin yksilöhaastattelua teemahaastattelun keinoin. Olin tutustunut ennen haastattelua aiheeseen ja päätynyt sen pohjalta olettamiin, joihin hain vahvistusta ja lisätietoa teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelu ete-

nee tiettyjen keskeisten teemojen varassa, mikä tuo tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47 - 48).

Lopullisissa päätelmissäni sovellan menetelmätriangulaatiota, jossa aineiston hankinnassa käytetään useita tiedonhankintamenetelmiä. Analysoin koulutus-palautejärjestelmän toimivuutta useammasta lähteestä saamani tiedon avulla ja kerään lisää aineistoa itse. Tietolähteitani ovat Pron keräämät kurssi – ja koulut-tajapalautteet, toteuttamani ryhmäkeskustelut luottamushenkilöille sekä toiseen ammattiliittoon suunnattu vertailututkimus haastatteluineen (Eskola & Suoranta 1998, 69 - 70).

2.3 Tietoperusta

Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta oli hieman hankala löytää, koska työni kohteena ovat järjestö ja sen sisäiset toimintatavat. Opinnäytetyöni perustuu pääosin olemassa olevaan sähköiseen koulutuspalautemateriaaliin, jota Ammattiliitto Pro on olemassa olonsa aikana saanut sekä edellä mainittuihin haastatteluihin ja niistä koostettuihin päätelmiin.

Näen, että opinnäytetyöni on jatkumoa Karoliina Heimosen vuonna 2012 teke-mä opinnäytetyöhön Tampereen Ammattikorkeakoulun Liiketalouden / Talous-hallinnon koulutusohjelmasta. Opinnäytetyössään Heimonen tutki Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatua ja vaikutusta (Heimonen 2012).

Innoittajanani työtä tehdessä oli Metalliliiton Marjo Nurmen kirjoittama kirja Asi-antuntijuutta ja identiteettipääomaa / Murikka-opiston kolmen kuukauden kurs-sin vaikuttavuus vuodelta 2015. Kirja oli vasta menossa painettavaksi, mutta sain siitä ennakkoon käyttööni käsikirjoituksen (Nurmi 2015).

Olavi Hotarinen on Jyväskylänä Ammattikorkeakoulun Ammatilliselle opettaja-korkeakoululle tekemässään opinnäytetyössään todennut, että yksilön kehitty-minen asiantuntijaksi tapahtuu vuorottelulla käytännön kokemuksen, teoreettis-ten käsitteiden opiskelun, opitun tiedon soveltamisen ja uuden tiedon konst-ruoinnin välillä. Vain tällä tavoin voi asiantuntijuudelle välttämätön teoreettisen

ja käytännöllisen tiedon integrointi tapahtua. Ammatillinen osaaminen ja käytännön tieto, praktinen osaaminen, syntyvät muualla kuin formaalissa opetuksessa. Asiantuntijuuden syntyminen ja jatkuva kehittäminen edellyttävät informaalista työssä oppimista, jossa pystytään huomioimaan työelämän muutokset nopeasti (Hotarinen 2006).

Mielestäni edellä mainittua asiantuntijaksi kehittymistä voi suoraan verrata luottamusmiehen ammatilliseen osaamiseen. Luottamusmiehen toimesta voi pitkään jatkuessaan tulla ammatillinen, jossa itse luottamusmies on syväosaaja. Luottamusmies tai yhtäläillä työsuojeluvaltuutettu koulutautuu tehtävänsä ja soveltaa oppimaansa käytäntöön luottamustehtävässään työpaikalla. Kun teoria ja käytäntö kohtaavat, tapahtuu oppimista. Jotta teoriaa voidaan riittävässä määrin vastaanottaa, se edellyttää tehokasta luottamushenkilöiden koulutusta. Sitä toteuttavat ammattiliitot omalta osaltaan, jolloin ammattiliittojen asiantuntijuuden merkitys korostuu.

3 AMMATTILIITTO PRO LYHYESTI

Ammattiliitto Pro on Suomen suurin yksityisen sektorin toimihenkilöjärjestö. Ammattiliitto Pro on Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n toiseksi suurin jäsenjärjestö. Pron jäsenmäärä on n. 130 000. Pron jäsenet työskentelevät pääsääntöisesti erilaisissa asiantuntija- tai esimiestehtävissä 57 toimialalla, joille Pro solmii työehtosopimukset. Ammattiliitto Pro käyttää itsestään lyhyttä nimeä Pro. Pron jäsen on prolainen (Ammattiliitto Pro 2015).

Pron edunvalvonta jakautuu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus-, palvelu-, ICT- ja viestintä-, sekä finanssisektori. Jäsenmäärältään suurimpia sopimusaloja Prossa ovat teknologiateollisuus, rakennusala, finanssiala sekä ICT-ala. Prolla on yhteensä n. 5400 luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua, joista n. 3000 henkilöä on varsinaisia tehtävän hoitajia ja loput heidän varahenkilöitään. Näistä valtaosa osallistuu johonkin Pron järjestämään koulutustoteutukseen vuosittain (Ammattiliitto Pro 2015).

Pron muodostaa 254 jäsenyhdistystä, jotka ovat joko alueellisia, työpaikkakohtaisia, alakohtaisia tai valtakunnallisia. Pron jäsen on jäsenyhdistyksen jäsen ja jäsenyhdistykset muodostavat liiton. Pron kotipaikka on Helsinki. Pro on poliittisesti sitoutumaton järjestö, joka työllistää noin 162 henkilöä (Ammattiliitto Pro 2015).

Pron visio ulottuu vuoteen 2020. Vision mukaan jäsentä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja hän elää tasa-arvoisessa, turvallisessa yhteiskunnassa. Työssäkäyvä jäsen tulee palkallaan toimeen. Myös muissa elämäntilanteissa jäsenen perusturvan on oltava kunnossa. Pro tavoittelee jäsenilleen mahdollisuutta monipuoliseen osaamisen kehittämiseen. Jäsenille kuuluu oikeus sovittaa työ- ja vapaa-aikansa yhteen joustavasti ja ilman vaaraa uupumisesta (Ammattiliitto Pro 2015).

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi Pro tekee omaa edunvalvontatyötään. Luottamushenkilöiden kouluttaminen ja sitä kautta heidän profiloitumisensa vahvoiksi työelämän osaajiksi ja kehittäjiksi on olennainen osa tätä prosessia, jonka tavoitteena on vision toteutuminen vuoteen 2020 mennessä.

3.1 Pro kouluttajana

Ammattiliitto Pro tuottaa jäsenistölleen sekä erityisesti luottamushenkilöilleen noin 200 - 300 koulutustoteutusta vuosittain. Koulutuksia on tarjolla lyhyinä iltatoteutuksina sekä muutaman päivän mittaisina kursseina. Iltakoulutukset soveltuvat kenelle tahansa Pron jäsenistä ja ovat aiheiltaan ajankohtaisia, tietoiskutyyppisiä, muutaman tunnin mittaisia tietopaketteja esim. vuosilomalain muutoksista, työaikalaista jne. Pidempikestoiset koulutuspolut on suunnattu erilaisissa ammattiliiton luottamustehtävissä toimiville jäsenille. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on omat koulutuspolkunsu. Näiden lisäksi koulutetaan yhdistysten aktiiveja, esimerkiksi jäsenihteereitä tai työpaikkojen muita aktiiveja kuten esim. Pro-vastaavia, jotka organisoivat työpaikoilla tapahtuvaa edunvalvontatoimintaa luottamusmiesten tukena.

Koulutuksia toteutetaan sekä alueellisesti että keskittäen Kongressihotelli Majvikiin Kirkkonummelle. Majvik Oy on Pron omistuksessa. Alueelliset koulutukset toteutetaan pääsääntöisesti hotellien kokoustiloissa. Näissä kouluttajina alueella tapahtuvissa koulutuksissa toimivat Pron yhdeksän aluekeskuksen sopimusala-asiamiehet. Pidempikestoisissa keskusjärjestöjen vuosittain sopimissa ns. koulutussopimuksen mukaisissa koulutuksissa (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n välinen koulutussopimus) kouluttaja saattaa aiheesta riippuen olla liiton ulkopuolelta hankittu tai Pron omaa henkilökuntaa, kuten esim. tietyn alan sopimusalavastaava, sopimusala-asiamies, työsuojeluasiantuntija tai lakimies.

Näiden koulutusten lisäksi Pro sopii toimihenkilöiden alakohtaisista luottamushenkilöiden koulutuksista erityisille aloille, joilla työnantajaa edustaa jokin muu työnantajajärjestö, kuten mm. rahoitusalalla, kiinteistöpalvelualalla ja viestintäalalla. Nämäkin koulutukset pohjautuvat soveltuvin osin EK:n ja STTK:n koulutussopimukseen alakohtaiset erityistarpeet huomioiden. Luottamushenkilökoulutuksiin on osallistumisoikeus tehtävän varsinaisilla hoitajilla sekä heidän varahenkilöillään että osastonluottamusmiehillä. Koulutustoteutuksia tätä rajausta käyttäen on noin 100 kappaletta vuodessa. Pron aluekeskusten sopimusala-asiamiehet toimivat kouluttajina kaikilla luottamushenkilöiden peruskursseilla. Pron aluekeskuksia sijaitsee Helsingissä, Turussa, Tampereella, Seinäjoella, Lahdessa, Lappeenrannassa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Oulussa. Kaikilla näillä paikkakunnilla toteutetaan vuosittain 1 - 4 luottamushenkilöiden peruskurssia (Ammattiliitto Pro 2015).

Luottamushenkilöiden peruskurssi 1 on suunnattu sekä luottamusmiehille että työsuojeluvaltuutetuille ja on kestoltaan kolme päivää. Koulutuksesta käytetään lyhennettä LHPK1. Tämän kurssin jälkeen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuspolut eroavat toisistaan. Luottamusmiehet jatkavat noin kuukauden kuluttua LHPK1:stä alueellisella tasolla LHPK2-jaksolle. Työsuojeluvaltuutetut sen sijaan jatkavat LHPK1:ltä suoraan Työsuojeluvaltuutettujen koulutukseen. TSV1 ja TSV2-kurssit ovat kumpikin työsuojeluvaltuutetuille suunnattuja kolmen päivän mittaisia kurssitoteutuksia Kirkkonummen Majvikissa (Ammattiliitto Pro 2015).

Luottamusmiesten opintopolku jatkuu omavalintaisessa kurssijärjestyksessä LHPK1 ja LHPK2:n jälkeen ns. asiantuntijakoulutuksiin. Nämä koulutukset ovat pääsääntöisesti kolmen päivän toteutuksia Kirkkonummen Majvikissa. Aiheina ovat vuodesta 2011 lähtien olleet seuraavat kurssit:

- Sosiaaliturva (3 pv)
- Työehtojen sääntely, palkkaus ja palkitseminen (3 pv)
- Työlait (3 pv)
- Viestintä ja vuorovaikutus (3 pv)
- Luottamusmiesten asiantuntijakoulutus (2 pv), joka lisättiin vuonna 2015

Näiden koulutusten lisäksi Pro tarjoaa luottamushenkilöille erityiskoulutuksia, joista osa on suunnattu vain luottamusmiestille ja osa sekä luottamusmiestille että työsuojeluvaltuutetuille. Pron erityiskoulutukset toteutetaan myös Kirkkonummen Majvikissa. Vain luottamusmiestille suunnattuja erityiskoulutuksia ovat:

- Yhteistoiminta yrityksissä (3 pv)
- Yritystalous (3 pv)

Kaikille luottamushenkilöille on suunnattu kaksipäiväinen erityiskoulutus Luottamushenkilö työhyvinvoinnin kehittäjänä.

Näiden koulutusten lisäksi järjestetään luottamusmiestille ja työsuojeluvaltuutetuille vuosittain yhteistä koulutusta, jonka aiheina on:

- Työhyvinvointikortti (1 pv)
 - Tasa-arvosuunnittelu (2 pv)
 - Henkilöstön hallintoedustus (2 pv)
- (Ammattiliitto Pro 2015)

Koulutussopimuksen mukaisissa koulutuksissa on sovittu kulujen jakamisesta siten, että työnantaja maksaa kurssilaiselle koulutuspäivältä normaalin palkan sekä Prolle ns. ateriakorvauksen. Pro huolehtii kurssilaisen muista kuluista, kuten matkakuluista, ruokailusta ja majoituksesta. Pro lähettää kurssilaisille etukäteen sähköisellä kirjeellä käytännönohjeet matkalippujen tilaamiseen ja muuhun matkustamiseen, majoittumiseen, ohjelmaan ja erityisruokavalioihin liittyen.

Tavallisesti koulutuspäivät alkavat ensimmäisenä päivänä klo 10 ja seuraavina klo 9 ja päättyvät kahtena ensimmäisenä päivänä klo 16 - 17 ja viimeisenä klo 14.30. Koulutukseen sisältyy buffet-tyyppinen aamiainen, lounas ja illallinen. Ilta-päivällä on tarjolla kahvia. Kahden ensimmäisen koulutuspäivän iltana kurssilaiset voivat sauna ja koulutuspaikasta riippuen hyödyntää ko. kohteen liikunta-paikkoja ja -välineitä.

4 PRON KOULUTUSPALAUTEJÄRJESTELMÄN NYKYTILA

4.1 Palautteen kerääminen

Pron koulutuksien palaute on kerätty sähköisen kyselylomakkeen avulla käyttäen Digium-sovellusta vuodesta 2011 lähtien. Kyselylomake on kurssikohtainen. Lomake lähetetään sähköpostilinkkinä kurssilaisille Pron koulutussihteerin toimesta heti kurssitoteutuksen jälkeen. Kurssipalaute kerätään anonyymisti, eli kurssilaisen nimeä ei kysytä kyselylomakkeessa.

Pron koulutuspalautejärjestelmää eivät ohjaa yksittäiset Pron sisäiset ohjeet tai Pron hallinnon erikseen koulutuspalveluille osoittamat velvoitteet. Koulutuspalveluiden toimintaa ohjaa Pron toimintalinjat -asiakirja, joka laaditaan nelivuotiskausittain ja joka vaikuttaa kaikkeen liiton toimintaan painopisteiden, vision ja strategian muodossa. Nykyinen koulutuspalautejärjestelmä pohjautuu koulutuspalveluiden normaaliin työhön eli koulutussisältöjen ja koulutusmenetelmien kehittämiseen ja palautteen saamiseen. Ideat kyselyissä esiintyneistä kysymyk-

sistä ovat syntyneet sekä koulutustoteutusten aineistopalavereissa että koulutusyksikön omana työnä (Kiuru 2015).

Sähköisessä kyselylomakkeessa on sekä taustakysymyksiä että erilaisia väittämiä kurssin sisältöihin liittyen. Lomakkeen lopussa on aina vapaan sanan osiot, joihin liittyvät otsikot viittaavat haluttuun palautteeseen. Taustakysymykset ovat vuosien varrella vaihdelleet jonkin verran. Vuonna 2015 palautelomakkeissa kysytään useimmiten kurssilaisen sukupuoli, ikä, luottamustehtävä Prossa, luottamustehtävän kesto sekä kurssilaisen työpaikan suuruus. Aiemmissa kyselyissä kysyttiin myös jäsennumeroa, postinumeroa sekä kotipaikkakuntaa, mutta näistä luovuttiin anonymiteetin säilyttämiseksi. Näiden avulla haluttiin tietoa, mistä päin Suomea koulutuksiin osallistutaan innokkaasti ja missä olisi parantamisen varaa.

Eri kurssitoteutusten kesken kysymykset ovat erilaisia. Samojenkin kurssitoteutusten osalta kysymyksiä on vuosien varrella muutettu useaan kertaan. Erityistä logiikkaa kysymyksiä asetelusta ei ole löydettävissä. Kysymysten muutokset liittyvät esim. koulutusmateriaalin tai -menetelmien muutostilanteisiin tai koulutuspalveluiden tarpeeseen saada kurssista uudenlaista tietoa (Kiuru 2015).

Vastausprosentti koulutuspalautteita kerätessä vaihtelee vuosittain ja kurssitoteutuksittain. Palautetta saadaan harvoin kaikilta kurssille osallistuneilta. Kurseista saatujen arvosanojen keskiarvo liikkuu 4 – 4,5 välillä, kun asteikko on 1 - 5. Pron jäsenistä on naisia 54 % ja miehiä 46 % (Ammattiliitto Pro 2015). Samansuuntainen sukupuolijakauma on nähtävissä luottamushenkilöiden koulutustilaisuuksiin osallistumisessa eri sukupuolten välillä sekä kurssien palautekyselyistä saaduissa vastauksissa. Toisaalta, Pron koulutuksiin osallistuu suhteessa enemmän naisia kuin miehiä, jos verrataan jäsenjakaumaa sukupuolten kesken tai osallistumista koulutuksiin sukupuolittain (Kiuru 2015). 2015 keväällä LHPK1:llä tyypillinen kurssilainen on ollut hiljattain luottamustehtävässään aloittanut nainen, joka on iältään 30 - 49-vuotias.

Luottamushenkilöiden peruskoulutus kevät 2015
 Yhteenvetoraportti, N=207, Julkaistu: 20.2.2015

Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat

Osallistuin Luottamushenkilöiden peruskoulutuksen

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. 1.jaksoon	127	61,65%					
2. 2.jaksoon (luottamusmieskoulutus)	79	38,35%					
Yhteensä	206	100%					

Luottamustehtäväsi Prossa

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Luottamusmies (vara-, pää-, osasto-, neuvotteleva)	179	88,18%					
2. Työsuojeluvaltuutettu (vara-)	21	10,34%					
3. Jokin muu, mikä	3	1,48%					
Yhteensä	203	100%					

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä luottamustehtävässäsi?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. alle 1 vuoden	156	76,10%					
2. 1-5 vuotta	33	16,10%					
3. yli 5 vuotta	16	7,80%					
Yhteensä	205	100%					

Ikä

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. alle 30 vuotta	15	7,25%					
2. 30-49 vuotta	131	63,29%					
3. 50 -	61	29,47%					
Yhteensä	207	100%					

Sukupuoli

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. nainen	135	65,53%					
2. mies	71	34,47%					
Yhteensä	206	100%					

Kuva 1: Luottamusmiesten peruskoulutus 2015 / kevät, Taustakysymykset

4.2 Koulutuspalautteiden prosessointi ja kysymysten asettelu

Saatuja palautteita prosessoidaan tällä hetkellä hiukan eri tavoin eri kurssitoteutusten kesken. Tämän johtuu siitä, että jokaisesta kurssimateriaalista vastaa oma taustaryhmänsä, jolla on keskenään erilaisia työskentelytapoja. Taustaryhmät vastaavat materiaalin ajan tasalla pysymisestä, muuttamisesta ja koulutusmenetelmien suunnittelusta ko. kurssiaiheen osalta.

Pääsääntöisesti Pron luottamushenkilöiden asiantuntija- ja erityiskoulutusten taustaryhmissä on mukana koulutusyksikön edustaja sekä muutama ko. kurssin kouluttajista. Kaikilla kurssiaiheilla on omat nimetyt kouluttajansa, mutta sama kouluttaja voi siitä huolimatta olla mukana useamman kurssin toteutuksissa ja

taustaryhmissä. Taustaryhmät vastaavat kurssimateriaalien muutoksista ja tiedottavat muita ko. kurssin kouluttajia muuttuneista asioista tai koulutusmenetelmien vaihtamisista. Jotkut taustaryhmät analysoivat saatuja kurssipalautteita hyvin tarkasti palaverissaan ympäri vuoden. Toinen tapa huomioida saatua palautetta on se, että taustaryhmien jäsenet tutustuvat omatoimisesti saatuihin palautteisiin, muodostavat omat mielipiteensä kurssin muutostarpeista palautteen pohjalta ja tuovat taustaryhmän kokouksiin mukanaan omat ehdotuksensa kurssiaineiston tai sisällöllisten painopisteiden tarpeellisiksi muutoksiksi.

Materiaalien muutostarvetta aiheutuu monesta muustakin tekijästä kuin pelkästään palautteista johtuen. Työelämän lainsäädäntö muuttuu, työehtosopimukset muuttuvat, työelämän ilmiöt ja muutokset aiheuttavat muutostarvetta kurssien sisällöissä sekä painotuksissa. Erilaiset vertailut saaduista palautteista eri kurssitoteutusten kesken osoittautuivat hankaliksi tehdä johtuen palautekyselyiden erilaisesta kysymystenasettelusta kurssien kesken. Kysymyksiin vastataan kuitenkin pääsääntöisesti lukuarvoilla 1 - 5 siten, että väittämän kanssa täysin samaa mieltä oleva valitsee luvun 5 eli ”täysin samaa mieltä” ja täysin eri mieltä oleva valitsee luvun 1.

Kurssilaisten tyytyväisyyttä kurssitoteutuksiin voidaan siten vertailla kurssitoteutusten kesken näillä palautteista saaduilla kouluarvosanoilla. Kouluarvosanoista on mahdollista muodostaa kurssikohtainen keskiarvo väliltä 1 - 5. Tämän tyyppiä vertailuja ei kurssien kesken ole tehty, eikä se tämän opinnäytetyön tekijän näkökulmasta ole tarpeellista.

Palautekyselyiden taustakysymykset ovat eri kursseilla vuosittain samankaltaisia, mutta pelkästään taustakysymysten pohjalta tehdyt kurssivertailut eivät tuota palautetta, jota voitaisiin hyödyntää koulutus suunnittelussa kovinkaan hyvin. Enemmän ne kertovat siitä, millaisista taustoista kurssilaiset tulevat, ovatko he miehiä vai naisia, minkälaista jäsenmäärää he työpaikallaan edustavat jne.

Kyselyiden kysymysten asettelussa on havaittavissa merkittävä muutos vuodesta 2011 vuoteen 2012. Otan esimerkiksi Yhteistoiminta yrityksissä kurssin pa-

lautekyselyt syksyltä 2011 ja keväältä 2012. Syksyllä 2011 kysyttiin kurssilais-
ten arvioita kurssiaiheiden hyödynnettävyydestä seuraavasti:

Arvioi, kuinka hyödyllisiä koulutuksessa käsitellyt asiat olivat.

	5=erittäin hyödyllinen (Arvo: 5)	4=melko hyödyllinen (Arvo: 4)	3=ei hyödyllinen eikä hyödytön (Arvo: 3)	2=melko hyödytön (Arvo: 2)	1=erittäin hyödytön (Arvo: 1)	Yhteensä
Orientaatio (avg: 4,00)						100%
Harri Kolula: Yhteistoimintalaki, luvut 3-5 (avg: 4,38)						100%
Arto Suninen: Mitä asioita yrityksen taloudessa pitää seurata (avg: 4,77)						100%
Yhteistoimintalain lukuista 6,7 ja 9 ryhmätyö/luento (avg: 4,38)						100%
Yt-neuvottelu työvoiman käyttöä vähennettäessä (avg: 4,46)						100%
Tietoa painostustoimista (avg: 4,15)						100%

Kuva 2: LH-palautteet lokakuu 2011

Keväällä 2012 samoja asioita pyydettiin arvioimaan kahdesta eri näkökulmasta katsottuna. Erikseen arvioitiin koulutuksen sisällön hallintaa kurssilaisen koke-
mana sekä opittujen asioiden hyödynnettävyyttä. Arvioitavia tekijöitä oli lisätty
2012 kyselyyn runsaasti. Kysymykset oli aseteltu tuolloin seuraavasti:

Arvioi koulutuksen sisältöjä ja sitä, kuinka hyödyllisiä koulutuksessa käsitellyt asiat olivat

luottamustehtäväsi kannalta.

	Sisällön hallinta						Voin hyödyntää oppimaani						Yhteensä
	täysin samaa mieltä (Arvo: 5)	melko samaa mieltä (Arvo: 4)	ei samaa eikä eri mieltä (Arvo: 3)	melko eri mieltä (Arvo: 2)	täysin eri mieltä (Arvo: 1)		hyvin (Arvo: 5)	melko hyvin (Arvo: 4)	ei hyvin eikä huonosti (Arvo: 3)	melko huonosti (Arvo: 2)	huonosti (Arvo: 1)	en osaa sanoa (Arvo: 0)	
tiedän tiedonsaantioikeuteni luottamusmiehenä (avg: 4,54)						tiedän tiedonsaantioikeuteni luottamusmiehenä (avg: 4,45)							100%
tiedän, mitä asioita yt-neuvotteluissa käsitellään (avg: 4,54)						tiedän, mitä asioita yt-neuvotteluissa käsitellään (avg: 4,45)							100%
tiedostan, että voin vaikuttaa monenlaisiin yhteistoiminnassa laadittaviin henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin ja periaatteisiin (avg: 4,31)						tiedän, että voin vaikuttaa monenlaisiin yhteistoiminnassa laadittaviin henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin ja periaatteisiin (avg: 4,00)							100%
tiedän, mitkä asiat voivat olla salassa pidettäviä (avg: 4,54)						tiedän, mitkä asiat voivat olla salassa pidettäviä (avg: 4,45)							100%
ymmärrän, miten yhteistoimintaneuvotteluprosessi etenee (avg: 4,38)						ymmärrän, miten yhteistoimintaneuvotteluprosessi etenee (avg: 4,30)							100%

Kuva 3: kevään 2012 Yhteistoiminta yrityksissä -kurssin palaukkeet

Tätä samaa kysymysten asettelua käytettiin vuosina 2012 ja 2013. Sen jälkeen vuonna 2014 siirryttiin takaisin 2011 vuoden kaltaiseen suoraviivaisempaan tyyliin kysymysten asettelussa, mutta arvioitavat kohdat on kopioitu vuosien 2012 ja 2013 kyselyistä. 2014 ja sen jälkeen ei ole kysytty enää ollenkaan arvioita sisällön hyödynnettävyydestä, vaan vain kurssilaisen arviota omasta kurssisisällön hallinnastaan.

Vastaa seuraaviin väittämiin

	Sisällön hallinta					Yhteensä
	täysin samaa mieltä (Arvo: 5)	melko samaa mieltä (Arvo: 4)	ei samaa eikä eri mieltä (Arvo: 3)	melko eri mieltä (Arvo: 2)	täysin eri mieltä (Arvo: 1)	
tiedän tiedonsaantioikeuteni luottamusmiehenä (avg: 4,69)						100%
tiedän, mitä asioita yt-neuvotteluissa käsitellään (avg: 4,77)						100%
tiedostan, että voin vaikuttaa monenlaisiin yhteistoiminnassa laadittaviin henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin ja periaatteisiin (avg: 4,54)						100%
tiedän, mitkä asiat voivat olla salassa pidettäviä (avg: 4,62)						100%
ymmärrän, miten yhteistoimintaneuvotteluprosessi etenee (avg: 4,69)						100%
tiedän, miten voin tiedottaa yhteistoimintaneuvotteluissa esiin tulleista asioista jäsenille (avg: 4,69)						100%

Kuva 4: 2014 Yhteistoiminta yrityksissä -kurssin palaukkeet

5 PALAUTEKYSELYIDEN TULOKSET

5.1 Yleisiä löydöksiä palautteista







Palautteet ovat pääsääntöisesti aina hyviä, kurssiarvosanojen keskiarvot liikkuvat välillä 4 – 4,5 (Kiuru 2015). Tämä on toisaalta erittäin hyvä asia, mutta toisaalta se herättää ajatuksen siitä, onko kysymykset tahattomasti aseteltu siten, että niihin saadaan todennäköisesti arvosanaksi hyvä tai kiitettävä. Jos tämä olisi totta, kurssien sisällöllinen kehitys palautteiden perusteella ei olisi mahdollista. Tämä heikentäisi palautekyselyn luotettavuutta.

Monen koulutustoteutuksen osalta löytyy myös se tyytymätön palautteenantaja. Kriittiseen palautteeseen näyttää usein vaikuttavan jokin ulkoinen tekijä, joka on vaikuttanut kurssilaisen mielialaan koulutuksen aikana. Koulutus tuntuu muutenkin onnistuneen huonosti, jos kouluttavasta tahosta riippumattomat alkutekiöt eivät ole onnistuneet, lento on ollut myöhässä, huonetta ei ole saatu vielä aamulla tai kahvin maku ei ole miellyttänyt.

Pro on koulutuspalautteiden avulla pyrkinyt mittaamaan omaa onnistumistaan koulutusten järjestelyissä ja sisällöntuotannossa. Välillä on selvästikin haluttu saada enemmän tietoa siitä, miten hyödynnettäviä koulutuksessa saadut tiedot ja taidot ovat olleet ja ovatko ne kurssilaisen mielestä tärkeitä luottamushenkilön tehtävässä. Välillä on haluttu saada enemmän tietoa oppilaan omasta arviosta, miten hän asiat ymmärsi. Tämä ilmenee vaihtelevana Yhteistoiminta yrityksissä -kurssin kysymysten asetteluna.

Koulutuspalautelomakkeessa on myös osio, jossa usein kysytään arviota kouluttajista ja koulutustilanteesta, vuorovaikutuksesta, ajan käytöstä tai käytännönjärjestelyistä.

Vastaa seuraaviin väittämiin

	Olen samaa mieltä (Arvo: 2)	Olen eri mieltä (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
koulutustilanne oli keskustelevalta ja vuorovaikutteinen (avg: 2,00)				100%
koulutus/kouluttajat innosti (-vat) minua jatkamaan kouluttautumistani luottamustehtävässäni (avg: 2,00)				100%
koulutus oli käytännönläheistä (avg: 2,00)				100%
koulutus antoi minulle työvälineitä siihen, miten toimia luottamusmiehenä yt-neuvotteluissa (avg: 2,00)				100%
olen varmempi tulevissa yt-neuvotteluissa ja tiedän, että voin saada liitolta tarvittaessa apua (avg: 2,00)				100%
tiedän, mitä asioita minun tulee laittaa kuntoon ns. päivittäisen yhteistoiminnan osalta (avg: 2,00)				100%
Yhteensä	97%	0%	3%	

Kuva 5 Yhteistoiminta yrityksissä syksy 2014 palautteet

Kysymysten vaihtelu saman koulutusaiheen sisällä aiheutuu Pron koulutusyksikön koulutussuunnittelun kehittämistyön tarpeista, taustaryhmien toiveista ja harkinnasta, henkilövaihdoista ja raportoinnin painopisteistä (Kiuru 2015). Pron toimintalinjoissa on painotettu nelivuotiskausittain eri asioita ja mm. näiden toteutumista on haluttu mitata myös koulutusten osalta.

5.2 Palautekyselyiden sanalliset osiot

Tyypillisesti vapaan sanan kentän kysymyksissä tiedustellaan toiveita siitä, mitä koulutuksessa olisi kurssilaisen mielestä pitänyt käsitellä enemmän tai vähemmän tai minkälaisen oivalluksen tai toimintaehdotuksen kurssilainen on koulutuksesta saanut. Vapaassa sanassa kysytään myös tärkeintä kurssilla opittua asiaa sekä tiedustellaan seuraavia oppimistarpeita koulutuksen jälkeen. Usein kysytään myös, mihin koulutukseen Pron kurssilainen aikoo seuraavaksi osallistua. Lopuksi pyydetään yleistä palautetta koulutuksesta sekä lähettämään terveisiä Prolle.

Vapaan sanan kentät jäävät useilta vastaajilta tyhjiksi tai kentässä lukee vain, että kiva kurssi tai että oli mukavaa. Jotkut vastaajat haluavat selvästi antaa rakentavaa palautetta ja ovat panostaneet siihen toiveenaan voida vaikuttaa koulutustoteutuksen kehittämiseen. Palautelomakkeensa lähettäneistä noin puolet on vastannut jotain lyhyesti myös vapaan sanan kenttään. Monet vastaajat vastaavat vain johonkin vapaan sanan kenttään ja jättävät esimerkiksi yleisen palautteen osion kokonaan täyttämättä. Tämän opinnäytetyön kannalta an-toisinta vapaan sanan palautetta löysin vuonna 2014 tehdystä koulutuspalautekyselystä, joka lähetettiin Pron kaikille luottamushenkilöille ja johon saatiin yhteensä 357 vastausta. Silloin palautekyselyssä on kysytty mielikuvia Pron koulutuksesta kokonaisuutena (Ammattiliitto Pro).

Vapaan sanan palautteita ei ole Pron aikakaudella tilastoitu tai prosessoitu kurssien kesken muutoin kuin taustaryhmissä. Vapaa palaute on luettu tarkkaan mm. koulutusyksikössä ja palautteista on kerätty toteutuskelpoisia ideoita käytännön asioiden kehittämiseksi. Taustaryhmät työstävät vapaan sanan palautteita samojen periaatteidensa mukaan kuin heillä muidenkin palautteiden suhteen on tapana toimia. Silloin eri koulutustoteutusten ja -aiheiden palautteiden käsittely eroaa toisistaan huomattavasti. Prossa ei ole yhtenäistä tapaa prosessoida vapaan sanan koulutuspalautteita, vaikka ne taustaryhmissäkin käsitellään. Palaute lähetetään aina koulutusyksikön toimesta koulutuksen vetäneille kouluttajille, jotka voivat siten tutustua palautteeseen itsenäisesti tai vaihtoehtoisesti yhdessä kouluttajaparinsa kanssa.

Monet ehdotuksista liittyvät koulutuksen käytännönjärjestelyjen parantamiseen, kuten ruokailujen aikataulutukseen, ruoan tai juoman laatuun tai riittävyyteen, koulutuspaikan tai majoitusjärjestelyiden toimivuuteen. Tämän tyyppisiin asioihin otetaan kantaa useissa koulutuspalautekyselyissä suuntaan tai toiseen. Palaute voi tulla useammaltakin kurssilaiselta saman sisältöisenä.

Yhden hengen huoneen mahdollisuus koska aikuinen ihminen haluaa olla rauhassa omassa huoneessaan (huonekumppanin erilainen rytmi, kuorsaus jne) . Se ei myöskään saa olla liian kallis.

Koska luottamushenkilökoulutukset edellyttävät paljon matkustamista, kuljetuksiin ja niihin liittyviin järjestelyihin saadaan paljon erilaisia kommentteja ja parannusehdotuksia. Jotkin niistä voidaan huomioida ja toteuttaa, mutta joukossa on myös asioita, joihin Pro ei voi vaikuttaa. Näitä ovat mm. julkisen liikenteen aikataulujen yhteensovittaminen matkalla takaisin maakuntiin.

Monissa palautteissa toivotaan enemmän aikaa luottamushenkilöiden esittämien kysymysten käsittelylle ja vapaalle keskustelulle ylipäättään. Vertaistuki koetaan yhdeksi parhaista oppimisen mahdollisuuksista. Toisaalta, saman koulutustoteutuksen palautteista voidaan löytää toiveita puolesta ja vastaan liittyen koulutuksen pituuteen. Osa toivoo lisää koulutuspäiviä samaan aikaan, kun toinen kurssilainen saattaa ihmetellä, eikö samaa asiaa olisi voitu esittää kolmen koulutuspäivän sijaan kahden päivän koulutuksena.

Hieman voisi pyrkiä tiivistämään kursseja siten, että 3 päivän kurssi olis vain 2 päivää

Koulutus voisi olla jopa 5 päiväinen, että pystyttäisiin pureutumaan tarkemmin aiheisiin.

Koulutukset voisivat joskus olla pitempiä taikka vaikka jaettu kahteen kertaan, kuten peruskoulutus. Aiheet ovat kuitenkin usein todella laajoja.

Sopimusalaakohtaiset luottamushenkilökoulutukset ovat monen vastaajan toiveissa. Pron kaikki 60 sopimusalaa aiheuttavat omat vaatimuksensa luottamushenkilökoulutuksille. Luottamushenkilöiden peruskurssilla siirryttiin Pron aikakaudella käsittelemään työehtosopimukseen liittyviä tehtäviä aloittain. Aiemmin tapana oli käsitellä kaikki tehtävät teknologiateollisuuden työehtosopimukseen pohjautuen. Tämä aiheutti kuitenkin paljon toiveita siitä, että tehtävät tulisi voida tehdä luottamushenkilön oman alan työehtosopimuksen pohjalta, jotta sen lukeminen tulisi tutummaksi jo peruskurssilla. Nykyinen käytäntö onkin, että LHPK:lla harjoitustehtävissä käytetään alakohtaisia työehtosopimuksia. Kouluttajalle ja koulutusmateriaalin päivitykselle tämä on suuri haaste.

Toisaalta kohtaamiset muiden alojen luottamushenkilöiden kanssa koetaan rikkaudeksi ja toisaalta työehtosopimusten sisällölliset eroavaisuudet hankaloittavat kurssilla opittujen asioiden käytännön soveltamista luottamushenkilön tehtävissä. Hankalaksi soveltamisen tekee se, jos kurssilla ei ole käytetty luottamushenkilön oman alan työehtosopimusta ja hän joutuu tavallaan opiskelemaan saman asian uudelleen oman alan sopimuksen kautta.

Sopimusalaakohtaisen koulutuksen toiveet näkyvät tämän tyyppisinä palautteina:

Kaipasin perinteisempää koulutusta, jossa käydään TES:iä systemaattisesti läpi.

Toivoisin enemmän räätälöityjä koulutuksia koskettamaan erialoille, esim. finanssialalle.

Työehtosopimuskohtaisia koulutuksia tarvitaan.

Yllä tulikin esiin mielestäni erittäin tärkeä pontti, että jokaisen lm:n pitää tuntea tes ja sen soveltaminen. Lisää sellaista alakohtaista koulutusta, jossa tessin yleisimmin tulkintaa aiheuttaneita kohtia avataan paremmin.

Kun usean eri toimialan luottamushenkilöt on samassa koulutuksessa niin aina ei "ongelmat" kohtaa toisiaan, toisaalta saa näkemystä myös eri aloilta.

Neuvottelutaitojen opetusta kaivataan useissa palautteissa nykyistä enemmän. Lisää haluttaisiin myös erilaisiin neuvotteluihin liittyviä käytännön harjoituksia.

Neuvottelutaidon kehittäminen olisi minusta tärkeää.

Tänä päivänä YT:t ovat arkipäivää. Tähän olisi hyvä saada ihan oma teema- opintopäivä. Sekä koskien luottaria että työsuojeluvaltuutettua. Henkinen kuorma on kova sekä työpaikoilla että luottareilla.

Luottamushenkilöt kaipaavat enemmän tukea vaikeiden neuvottelujen aikana ja mahdollisuuksia toipua niiden jälkeen. Jatkuvat henkilöstövähennykset ja niitä

ennen käydyt yt-neuvottelut kuluttavat luottamushenkilöiden psyykkisiä voimia ja he toivoisivat liitoltaan enemmän jälkihoitoa neuvottelujen päätyttyä. Tähän liittyviä kommentteja:

Luottamusmiehillä pitäisi antaa enemmän tukea vaikeissa tilanteissa. Esim. yt-neuvotteluissa ja niiden jälkeen. Esim. joku henkilö, jonka kanssa voi käydä keskusteluita yt:den aikana tai viikonloppuloma jossain hotellissa yt:den jälkeen, niin että saisi levätä.

Kun on ollut johta 10v luottamusmiehenä ja käynyt muutamat YT:t, joissa on tullut irtisanomisia, niin yöunet on jäänyt välillä vähiin ja tuntunut, ettei jaksa. Liikaa ehkä ottaa maailman murheita mieleensä. Jonkinlaista tsemppausta voisi tarjota kovimmissa paikoissa olleille. En tarkoita mitään E Saarisen tai Sarasvuon jne 'tiimikonsulttien' höpinöitä, enkä myöskään teoreettista TES/työlaki asiaa.

ennenmän tukea henkisellä puolella, psyyke on aika kovilla näiden jatkuvien YT-neuvottelujen ja irtisanomisien kanssa. Kuka tukee luottamusmiestä kriisissä, brunoutissa. Aika yksinäistä tää homma kyllä on

Luottamushenkilökoulutusta haluttaisiin lisää alueellisesti toteutettavaksi. Kongressihotelli Majvik on toimiva ja hyvä koulutuspaikka, mutta sijainniltaan Kirkkonummella Kehä 3:n länsipäässä hieman hankalasti saavutettavissa. Paikan koetaan olevan muualta Suomesta katsottuna syrjäinen.

Majvik on turhan kaukana, koulutusta "maakuntiin".

Ymmärrän hyvin, että liitto haluaa käyttää Majvikia koulutuspaikkana kustannussyistä, mutta itse en sinne viitsi lähteä kouklutuksiin. Ainakin nämä työnantajan kanssa palkallisiksi sovitut koulutukset voisi olla esim. Tampereella ihan yleisen viihtyisyyden vuoksi.

LM:lle tarkoitettuja koulutuksia olisi joskus hyvä olla muuallakin kuin Etelä-Suomessa, ei riitä 1 tai 2. Ymmärrän kyllä taloudelliset rajoitteet. Palkallisissa jäsenkoulutuksissa on usein hyviä aiheita.

Enemmän alueellisia koulutustilaisuuksia. Esim. Lapin lääni

Luottamushenkilöiden syventäviä koulutuksia muuallekin kuin Majvikiin, isoimmille paikkakunnille.

Koulutukset mieluummin alueellisesti eikä siellä Majvikissa jonne on pitkä matka, se karsii osallistujia

Prolta toivotaan jonkin verran enemmän ruotsinkielistä koulutusta. LHPK-koulutusta järjestetäänkin ruotsinkielisenä vuosittain, samoin joitakin asiantuntijakoulutuksia. Useimmista koulutuksista ei ole tehty kaksikielistä materiaalia.

Olisi kivaa jos ruotsinkieliset kurssit saataisiin järjesteettyä tai että osia niistä voitaisiin pitää vaikkapa samanaikaisesti kuin suomenkielinen vastine jotta saa keskustella joistakin aiheista omalla äidinkielellä.

Pron kouluttajat saavat myös palautetta vapaan sanan osioiden kautta. Kouluttajiin ollaan sekä tyytyväisiä että tyytymättömiä. Pääsääntöisesti kouluttajia pidetään asiansa osaavina, mutta kouluttajataidot voivat olla kurssilaisen mielestä puutteelliset.

Kouluttajien taso ei aina ole ollut kovin hyvä, tietoa on kyllä mutta ei koulutus taitoja.

Pääsääntöisesti kouluttajat ovat innostuneita, innostavia, päteviä ja asiansaosaavia hyviä tyytpejä. Muutaman kerran olen joutunut sellaisen kouluttajan uhriksi, joka ei osaa/ halua kouluttaa. Se on kammottavaa. voisiko kouluttajikis valita vain heitä, jotka sitä haluavat tehdä.

Kurssin anti riippuu paljon kouluttajista. Jotkut saavat porukan hyvin mukaan, toiset pitävät luennon..

Palautteista voidaan löytää myös toiveita siitä, että pitkään tehtävässään toimineille luottamushenkilöille voisi olla olemassa kertauskursseja tai teemailtoja, jolloin opittuja asioita pääsisi päivittämään yhdessä muiden kanssa, sekä jakamaan kokemuksia tai hyviä käytäntöjä muiden luottamushenkilöiden kanssa.

Tähän liittyen haluttaisiin lisää käytännönläheisyyttä oikeiden yritysmerkien kautta.

Kyllähän tuo melkoisen hiljaiseksi vetää, kun ei ole mitään uutta asiaa mihin kouluttautua.. alkaa verkostoituminenkin jäämään vähemmälle...

Tietoja ja taitoja ylläpitäviä koulutuksia vuosittain. Ajankohtaiset lakimuu- tokset. Myös tietoa siitä että mitä irtisanottua jäsentä odottaa irtisanomi- sen jälkeen. Luottamusmiesten keskinäistä verkostoitumisen tukemista, il- lanistujaisia tiuhempaan tarjoilun kera, Im ovat tulilinjalla työpaikoillaan niin kaikki henkinen tukeminen on tervetullutta.

Jonkinlainen yhteinen kertauskurssi työlainsäädännöstä, tessin sovelta- misesta ja neuvottelutaidoista olisi paikallaan.

Sellainen koulutus olisi mielenkiintoinen, jossa peruslähtökohta, on esi- merkkitilanteet työpaikalla. Osallistujat voisivat omia tilanteitaan lähettää liitolle edeltäkäs in ja sitten koulutuksessa kaikki käsitellään avoimesti ja keskustellaan ratkaisuvaihtoehdoista ja ihan käytännössä harjoitellaan eri tilanteita. Näin luottamusmiehetkin tavallaan osallistuvat "kouluttamiseen" yhdessä. Toinen ajatus olisi luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yh- teinen koulutus, sillä heidän yhteistyötään pitää lisätä yrityksissä.

Pidempään Im tehtävää hoitaneena toivoisi esim. teemakursseja ja ker- tauskursseja

Luottamusmiehen identiteetin korostamista haluttaisiin kokea enemmän luotta- mushenkilöiden koulutuksissa. Luottamusmiehen koskemattomuutta ja asemaa pidetään arvossa ja koulutuksien kautta tämän asian käsittelyä haluttaisiin lisää.

Toivoisin koulutuksiin parempaa "identiteetin luontia". Eli luottarin pitää ajatella ihan samoin kuin myös jäsenten, että ME olemme liitto, ei se nor- sunluutorni Itämerenkujalla. Kun ideologia on kunnossa ja ME olemme liitto niin ollaan ylpeitä prolaisia ja ymmärretään, että kaikki palkatut hen- kilöt ovat palvelemassa jäseniä.

Vuonna 2014 kaikille Pron luottamusmiehillä lähetetyssä sähköisessä koulutus-palautekyselyssä on kysytty luottamushenkilökoulutusten tärkeintä antia. Kyselyn palautteiden mukaan vertaistukea sekä verkostoitumista pidetään tärkeänä osana koulutuksia.

Tapaa muita luottamushenkilöitä ja kuulee heidän kokemuksiaan. Verkostoituminen. Tuki.

saatu tuki on ollut korvaamatonta ja samoin myös verkostot auttavat jokapäiväisissä tehtävissä

Kuulla muilta hyviä vinkkejä asioiden hoitoon työpaikoilla ja kuulla että ei ole tässä hommassa yksin vaikka omalla työpaikalla onkin tehtävän kannalta aika yksin.

Vertaisverkoston rakentaminen, ja tiedon saanti.

Ryhmäytyminen. Havaitaan, että ei tarvi yksin keksiä pyörää uudelleen. Ajatus siitä, että yhdessä voidaan miettiä missä mennään.

5.3 Vapaan sanan palautteen analysointi

Toiveet väljemmästä aikataulutuksesta liittyvät todennäköisesti Pron koulutussäiltöjen täyteläisyyteen ja siitä johtuvaan informaatioähkyyneen. Useimmat luottamushenkilöt ovat luontaisesti ulospäin suuntautuneita ihmisiä, jotka kaipaavat lisää aikaa kollegiaalisille keskusteluille koulutuksen aikana. Monilla kursseilla aikataulussa pysyminen tuottaa kouluttajalle ongelmia, jos asiasta virinnyt keskustelu jatkuu kovin pitkään. Kouluttajalla tulee olla pelisilmää katkaista keskustelu sopivassa kohtaa ja siirtyä sujuvasti takaisin aiheeseen. Toisaalta keskustelut ja esitetyt kysymykset elävöittävät asiaa ja lisäävät osaltaan sen ymmärrettävyyttä. Diojen lukumäärään tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomioita ja rakentaa kokonaisuudet siten, että aikaa riittää myös keskustelulle. Toisaalta aikataulun kireys voi johtua kouluttajankin runsassanaisuudesta tai asioiden liiallisesta rönkyämisestä ohi materiaalin.

Aikataululliset ongelmat voivat johtua myös siitä, että koulutuksessa on saattanut olla luottamushenkilöitä tavallista useammilta sopimusaloilta, kun taas seuraava koulutus saattaa täytyä vain yhden tai kahden alan ihmisistä. On luonnollista, että kurssilaiset haluavat käydä koulutuksen sisältöä läpi oman alan tessin kautta ja kysyä niitä asioita, jotka ovat jääneet askarruttamaan. Tähän tarpeeseen tulisi pystyä vastaamaan, koska toive sopimusalaakohtaisemmasta koulutuksesta nousee esiin palautteissa niin usein.

Neuvottelutaidon koulutusta toivotaan yleisesti lisää. Neuvottelutaitoa tarvitaan sekä työpaikan arkipäivässä että erityisesti henkilöstön vähennystarpeiden ilmettyä. Yhteistoimintaneuvotteluja tulisi käydä työpaikoilla niin hyvinä kuin huonoinakin aikoina. Erilaiset organisaatiomuutokset tai muutot toimitiloista toiseen hoidetaan usein vain ilmoitusluontoisesti, vaikka ne edellyttäisivätkin aina yhteistoimintaneuvotteluja ennen toteutustaan. Yhteistoimintalain sisältämiä asioita toivotaan koulutettavan lisää siitä huolimatta, että Pro tarjoaa kolmipäiväisen Yhteistoiminta yrityksissä -koulutuksen ja sen lisäksi yhteistoiminta-asioita käsitellään jo LHPK:lla sekä myös Työlait-koulutuksessa. Luottamushenkilöiden tietotaito ja kyky vaatia oikeata toimintamallia näissä tilanteissa on erittäin tärkeää ja siksi näen, että neuvottelutaidon koulutustoive tulisi huomioida Pron koulutussisällöissä kautta linjan.

Luottamushenkilöiden jaksamisesta huolehtiminen unohtuu ammattiliitoilta liian usein. Toiveet siitä, että luottamushenkilöt saisivat enemmän tukea liitoltaan esimerkiksi raskaiden yt-neuvottelujen jälkeen, on täysin perusteltu. Ammattiliitot voisivat näissä tilanteissa huolehtia paremmin luottamushenkilöistään tarjoamalla heille nykyistä enemmän mahdollisuuksia purkaa tapahtumia vertaisensa kanssa. Tämä tulisi varmasti tarpeeseen. Väittämäni perustuu omaan kokemukseeni asiassa.

Luottamushenkilöillä on selvästikin tarve saada käsitellä koulutusten yhteydessä työpaikkansa akuutteja ongelmia tai asioita, jotka liittyvät paikalliseen sopimiseen tai erimielisyysasioiden ratkintaan. Jos koulutus perustuisi pelkästään luottamushenkilöiden mukanaan tuomiin yllätyksellisiin case-esimerkkeihin, vaatisi se kouluttajalta miltei mahdotonta muuntautumiskykyä ja varautumista sen lisäksi aina uusiin yllätyksiin. Käytännössä tämä lienee mahdotonta toteut-

taa. Vaarana olisi sekin, että yhden case-esimerkin käsittelyyn saattaisi kulua liikaa aikaa ja muut kurssilaiset turhautuisivat. Koulutuksen mausteena tai ryhmätyön aiheina tämän tyyppinen todellinen case-aiheistus sen sijaan toimisi ja toimiikin mainiosti, kunhan se on valmisteltu hyvin etukäteen. Koulutuksen tarkoitus ei ole antaa kurssilaisille valmiita vastauksia yksittäisiin ongelmiin, vaan antaa tietoa ja työkaluja joiden avulla erilaisten ongelmien ratkominen olisi mahdollista. Silloin koulutus on onnistunut, kun koulutuksessa opittuja asioita osataan soveltaa käytännön työssä ja tiedetään, mistä löytyy lisätietoa. Case-esimerkin käsittelyn voisi hoitaa vaihtoehtoisesti siten, että luottamushenkilö itse esittelisi muille kurssilaisille jonkin työpaikallaan erityisen hyvin toimivan neuvottelutuloksen tai toimintamallin.

6 RYHMÄKESKUSTELUT LUOTTAMUSMIEHILLE

Halusin kerätä uusia ideoita sähköisesti saatujen koulutuspalautteiden lisäksi Pron kurssilaisten ryhmäkeskustelujen kautta. Ajatuksena oli, että vapaasti ryhmässä keskustellen voisi olla mahdollista löytää täysin uusia näkökulmia Pron koulutusten kehittämiseen, kuten Anu Valtonen artikkelissaan kuvailee (Valtonen 2005, 223).

Palautekysely toteutettiin ryhmäkeskustelun muodossa järjestettyjen luottamushenkilökoulutusten yhteydessä Kongressihotelli Majvikissä Kirkkonummella maaliskuussa 2015. Menetelmän etuna on, että sen avulla saadaan nopeasti tietoa samanaikaisesti usealta vastaajalta (Hirsjärvi & Hurme 2004, 63).

6.1 Kohderyhmien esittely

Kohderyhmiksi valikoituivat vapaaehtoisista kurssilaisista koostuneet ryhmät, jotka olivat juuri tuolloin Pron Viestintä- ja vuorovaikutus sekä Yritystalouskoulutuksessa. Annoin ryhmille tehtäväksi keskustella antamistani aiheista vapaasti ja tein muistiinpanoja keskustelun tuloksista. Tarkoitus oli käyttää ryhmä-

keskustelua ideariihenä löytääksemme täysin uusia toiveita ja ideoita, joita Pro voisi hyödyntää koulutussuunnittelussaan. Kurssilaiset olivat toimineet useita luottamusmiestä tehtävissään ja käyneet läpi monia Pron koulutuksista. Heillä oli siten paljon kokemuksen tuomaa näkemystä käsiteltävistä asioista. Ryhmään kuului eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Ryhmät vastasivat hyvin sitä ikä- ja sukupuolijakaumaa, mikä usein Pron koulutuksessa toteutuu. Keskustelua ohjasi tämän opinnäytetyön tekijä.

Kumpikin ryhmä pohti noin kahden tunnin ajan, mitä asioita tai asiiasältöjä Pron koulutuksista tällä hetkellä puuttuu luottamushenkilön näkökulmasta katsottuna. Pohdittiin myös, mitä koulutussisällöissä pitäisi huomioida enemmän tai mistä aiheista kurssilaiset haluaisivat lisää tarjontaa. Keskusteltiin opetusmenetelmistä, joita Pro tällä hetkellä käyttää sekä toiveista, millä tavalla opetusmenetelmiä voisi kehittää. Yhtenä osa-alueena käsiteltiin syitä siihen, mikä rajoittaa kurssilaisten mahdollisuuksia osallistua Pron koulutuksiin. Keskusteltiin myös mahdollisista epäkohdista koulutustoteutuksiin liittyen. Lopuksi annoin mahdollisuus täysin vapaaseen kommentointiin ja ideointiin (LITE 2).

6.2 Luottamusmiesten ryhmäkeskusteluiden aiheet ja tulokset

Pron koulutuksista puuttuu mielestäni mm. seuraavia asioita:

Ryhmän yhteinen mielipide oli, että Pro voisi järjestää enemmän syventäviä opintoja jo olemassa oleviin kurssiaiheisiin liittyen. Ajatuksena oli, että esim. työpaikan yhteistoimintaa käsittelevään koulutukseen voitaisiin räätälöidä jatkokurssi, jossa Yhteistoiminta yrityksissä -kurssi saisi jatkoa käytännön kokemusten jälkeen. Opittuihin asioihin pääsisi kukin ensin tutustumaan työpaikalla käytännössä ja sen jälkeen olisi helpompi osallistua jatkokurssille, jossa kokemusten tuomaa oppia voisi syventää. Syventävä jatkokurssi voisi olla tarpeellinen monen muunkin asiantuntija- tai erikoiskoulutuksen aiheesta.

Toivottiin myös enemmän tietoa oikeustapauksista ja -käytännöistä sekä tietoutta Pron ajamista riita-asioista ja niiden ratkaisuksista. Muidenkin ammattiliittojen

kuin Pron ajamat oikeusjutut kiinnostaisivat kurssilaisia. Tositarinat voisivat käsitellä erityisesti sellaisia oikeustapauksia, jotka ovat omalla tavallaan käänteentekeviä tai sopivat muutoin tulkinta-avuksi moneen muuhunkin erimielisyysasiin.

Alakohtaiset koulutukset nousivat useasta suusta tälle toivomuslistalle. Niitä on vuosittain lähinnä luottamusmiesten ajankohtaispäivillä tai alakohtaisissa seminaareissa. Saman alan luottamusmiehille voisi olla näiden lisäksi syventävää koulutusta siitä, millä tavalla esimerkiksi työehtosopimuksen tulkintaerimielisyyksiä on käytännössä ratkottu. Paikallisetkin ratkaisut kiinnostaisivat ja olisivat hyödyllistä tietoutta kaikille saman alan luottamusmiehille. Monet alakohtaiset ratkaisut saattavat vaikuttaa muidenkin työpaikkojen paikallisissa neuvotteluissa esiin nouseviin ongelmiin ja auttaisivat luottamusmiestä selviytymään neuvotteluista. Luottamusmiehet kokivat, että heillä ei ole riittävästi alakohtaista tietoa uusista tulkinnoista tai hyödynnettävissä olevista ennakkotapauksista. He kokivat, että moni luottamusmies joutuu työssään samojen ongelmien eteen, vaikka ratkaisu olisikin löydettävissä jo jostain aiemmin käsitellystä jutusta. He vain eivät tiedä, että asia on jo muualla ratkaistu.

Työehtosopimuksen sisältökoulutusta toivottiin kovasti. Tähän liittyen toivottiin alakohtaisen tulkintarekisterin avaamista koulutuksissa käytännön esimerkkien kautta. Työehtosopimuskoulutusta voisi olla sekä rivijäsenille että luottamusmiehille, hiukan erilaisella sisällöllä. Työehtosopimus tunnetaan työpaikoilla huonosti ja luottamusmiehet olivat tästä ilmiöstä erittäin huolissaan. Työehtosopimus on kuitenkin ammattiliiton paras jäsenetu, mutta sen ymmärtäminen on vaikeaa. Tessien tekstit eivät oikein aukene niitä lukevalle ennen kuin sisältö konkreettisesti selitetään. Tekstiasu on hiukan samanlaista kuin lakiteksti, joten sitä on hankala lukiessaan täysin ymmärtää. Monet viittaukset muihin työehtosopimuksen tai työlainsäädännön pykäliin koetaan hankalaksi ja työlääksi. Olisi helpompaa, kun sisältöjä käytäisiin läpi käytännönharjoitteiden ja case-esimerkkien kautta. Työehtosopimukseen liittyvistä paikallisista sopimuksista toivottiin myös koulutusta enemmän.

Minusta Pron koulutuksien sisällöissä pitäisi huomioida enemmän:

Sopimusalakohtaus nousi esiin toivomuslistalle myös tässä kohdassa keskustelua. Sopimusalakohtauksia koulutustoteutuksia ei ole tarpeeksi.

Luottamusmiehen jaksaminen oli yksi toivotuista koulutusaiheista, sillä luottamusmiehet kokivat tarvitsevänsä enemmän henkistä tukea tehtävässään. Erilaisia arjen selviytymiskeinoja, ajanhallintaa ja priorisointia pitäisi voida opiskella nykyistä enemmän. Kouluttajiksi tähän aiheeseen toivottiin Pron ulkopuolisia tahoja, kuten esimerkiksi työelämää tuntevia psykologeja tai muita psyykkisen työterveyden asiantuntijoita.

Haluaisin oppia lisää erityisesti näistä aiheista:

Neuvottelutaito ja siihen liittyvät harjoitukset koettiin luottamushenkilöiden peruskurssilla hyödyllisiksi. Tätä toivottiin jatkokurssina lisää, sillä neuvottelutilanteet koetaan usein vaikeiksi. Työpaikoilla ei aina synny tasavertaista neuvotteluasetelmaa ja luottamusmiehen itsetunnon kasvattaminen haasteellisissa neuvottelutilanteissa koettiin erittäin tärkeäksi koulutusaiheeksi.

Vuosilomalaki ja Työaikalaki käydään läpi luottamushenkilöiden peruskurssilla, mutta ryhmäkeskustelun perusteella näihin olisi syytä palata vielä myöhemmin syventävän koulutuksen kautta. Erityisesti erilaiset työaikamuodot, työaikapanakit, ylitöiden hallinta ja ylityöpalkkojen laskenta mainittiin koulutustoiveina. Nämä ovat työpaikoilla vaikeasti hallittavia asioita ja luottamusmiehen neuvottelumahdollisuuksista haluttaisiin kuulla lisää esimerkiksi tosiasiallisten esimerkkien kautta.

Työehtosopimusten syntyminen koettiin jääneen tähänastisella koulutuspolulla hiukan hämärän peittoon. Luottamusmiehet olisivat halukkaita tietämään enemmän työehtosopimusten synty- ja neuvottelumekanismista sekä työehtosopimusten historiasta. He kokivat, että nykyään ei enää ole yleistä tietoutta siitä, miten eri asiat ja etuudet ovat tesseihin tulleet tai milloin tai minkälaisina aikoina näistä asioista on sovittu. Tämän tyyppinen koulutus voisi ryhmän mielestä olla erittäin hyödyllinen ja mielenkiintoinen myös muille kuin luottamusteh-

tävissä toimiville. Tämän sisältöinen koulutus myös toisi työehtosopimuksia lähemmäs jäseniä, kun ymmärrettäisiin paremmin niiden syntyhistoria ja neuvottelumekanismit. Tämä asia taas voisi olla eduksi ammattiliiton jäsenhankinnassa.

Luottamusmiehen identiteettiä ja ammattiympeyttä pitäisi kouluttaa enemmän. Uudet luottamusmiehet eivät oikein ymmärrä tehtävään ryhtyessään, mitä heiltä odotetaan tai mitä pitäisi alkaa tekemään. Ellei luottamusmies usko itseensä, hänen on erittäin vaikea toimia tehtävässään. Jonkinlainen koulutus tai koulutuksen osa pitäisi käsitellä erityisesti luottamusmiehen oikeuksia ja konkreettisesti sitä, mitkä ovat hänen mahdollisuutensa neuvotella asioista työpaikalla ja mikä hänen asemansa, oikeutensa ja vastuunsa erilaisissa asioissa on. Näitä käsitellään luottamushenkilön peruskurssilla jonkin verran, mutta uran edetessä usko omaan tekemiseen joskus horjuu ja silloin olisi paikallaan saada lisää itseluottamusta identiteetin lisärakentamiseen koulutuksen kautta.

Jäsenhankinta koettiin erittäin tärkeäksi osaksi luottamusmiehen työtä, ja siitä johtuen luottamusmiehet toivoivat lisää ns. agitointikoulutusta. Luottamusmiehen perehdytyksissä käydään yhtenä osiona läpi jäsenhankintaa, mutta lisäkoulutus olisi tarpeen taas myöhemmin. Nyt luottamusmies saa tämän yhden perehdytyksen, mutta saattaa jäädä sen jälkeen yksin puurtamaan. Jonkinmoista tehoa pitäisi saada lisää tähän työpaikkakohtaiseen jäsenhankintaan.

Ryhmässä puhuttiin ns. tessikinkereistä, joita toivottiin alueellisesti toteutettaviksi. Kinkkerit voisivat olla iltakoulutuksia, joissa olisi aiheena aina jokin työehtosopimuksen kohta tai kohdat ajankohtaisuus huomioiden. Nämä koulutukset voisivat kiinnostaa muitakin jäseniä kuin vain luottamusmiehiä ja työsuojeluvallatutettua. Toivottiin, että voisi olla kinkereitä rivijäsenille ja luottamushenkilöille ja toteutuksia muutaman kerran vuodessa alakohtaisesti ja alueellisesti.

Haluaisin koulutuksiin enemmän seuraavia opetusmenetelmiä:

Koulutuksessa voisi olla aina aiheeseen orientoiva ennakkotehtävä. Sen avulla kurssilaisen omat odotukset, ajatukset ja ennakkotiedot koulutuksen aihealueesta konkretisoituisivat opiskelijalle paremmin. Ennakkotehtävä tehtäisiin

omaa oppimista varten, eikä sitä olisi välttämättä tarpeellista ns. purkaa koulutuksen aikana. Se olisi itseopiskeluun liittyvä tehtävä ja sikäli myös vapaaehtoinen. Sopivat kysymykset tai ennakkoon tutustuttavissa oleva materiaali herättelisivät ajatukset käsiteltävään aiheeseen.

Koulutuksien lopuksi voisi olla jonkinlainen loppukoe tai tehtävä, joka sekin voisi olla itsenäinen tehtävä. Kurssilaiset eivät halunneet kurssiarvosanaa niinkään koulutuksen järjestäjältä, vaan paremminkin sopivan työkalun oman oppimisen arviointiin omatoimisesti. Verkkosovellus voisi toimia hyvin tässä tarkoituksessa ja koulutuksilla voisi olla omat sivut tätä varten Pron jäsensivuilla ProPlussassa.

Koulutuksiin toivottiin lisää osallistamista siten, että kurssilaiset osallistuisivat enemmän opetussisällön tuottamiseen opetustilanteissa. Esimerkiksi Power-Point-karaoke tyylinen menetelmä, jossa satunnaiset aiheen saakin esitettäväkseen joku kurssilaisista, voisi toimia tässä hyvin. Ryhmä auttaisi tehtävän saanutta kurssitoveria selviytymään kyseisen aiheen olennaisen sisällön löytämisessä ja tällä tavoin opittaisiin asioita yhdessä. Tärkeää olisi, että menetelmä olisi samalla hauska, oppimisen kannalta tehokas, yhteisöllinen ja sopivan haastava.

”Kalvosulkeiset” koettiin jotenkin vanhanaikaiseksi tavaksi opettaa. Koulutusmenetelmän tulisi voida parantaa itseluottamusta, luoda yhteisöllisyyttä nykyistä enemmän ja olla vuorovaikutteisempi. Kolmepäiväiset koulutukset ovat hiukan puuduttavia, jos kurssilaiset eivät pääse tekemään harjoituksia keskenään tai jos koulutus on kansakoulumaista pulpetissa istumista.

Koulutuspäiviin kaivattiin aktiivista fyysistä toimintaa ulkoilun merkeissä. Oppimista voi tapahtua vaikkapa istuessa ulkona asioista keskustellen silloin, kun vain aihe, säätila ja muut puitteet antavat myöten. Luottamusmiesten mielestä esimerkiksi Majvikissa olisi loistavat puitteet pitää koulutuksien osia sään salliessa ulkona.

Kävisin useammin Pron koulutuksissa, jos:

Koulutuksissa voisi käydä enemmän, jos koulutuksia ja koulutusaiheita olisi enemmän. Kun luottamusmies on käynyt läpi nykyisin tarjolla olevan Pron kursistarjonnan, hänelle ei ole tarjolla oikeastaan minkäänlaisia kertauskursseja tai muitakaan lisäkoulutuksia. Koulutuspolku loppuu kuin seinään, mikä ei ole ol- lenkaan hyvä asia.

Olisi hyvä, jos luottamusmies voisi osallistua myös työsuojeluvaltuutettujen kou- lutuksiin ja päinvastoin. Monet asiat, joista työpaikoilla neuvotellaan, ovat kui- tenkin molempien luottamushenkilöiden vastuualueilla, mutta yhteisiä koulutuk- sia on tällä hetkellä vain Luottamushenkilöiden peruskurssi 1. Työsuojeluasiat kiinnostivat luottamusmiehiä ja erityisesti työhyvinvointiin olisi syytä kiinnittää nykyistä enemmän huomiota työpaikoilla.

Minua harmittavat nämä epäkohdat Pron koulutuksissa:

Luottamusmiesten asiantuntija- ja erityiskoulutukset järjestetään peruskurssien jälkeen Kirkkonummen Majvikissä. Luottamusmiehet toivoivat koulutustoteutuk- sia muuallekin päin Suomea. Koulutuksiin osallistuminen voi jäädä väliin siksi, että Kirkkonummelle on hankala matkustaa ja matkaan pitäisi päästä lähtemään jo edellisenä päivänä. Kotiinpaluu voi olla myös ongelmallista, ellei kotipaikka- kunnalle ole sopivia julkisia yhteyksiä enää iltapäivällä ja illalla. Perheellisille koulutuksiin lähteminen ei välttämättä ole mahdollista Majvikin sijainnista johtu- en. Alueella toivottiin kokeiltavan joitakin koulutustoteutuksia vuoden mittaan, jotta niillekin luottamusmiehille avautuisi mahdollisuuksia osallistua, joille Kirk- konummelle matkustus on ollut hankalaa.

Koulutusten tarjoilut ovat olleet entisiin hyviin aikoihin verrattuna melko vaati- mattomia. Juomia ei enää tarjoilla niin kuin ennen ja tämä oli aiheuttanut jonkin verran harmitusta. Ruokailuihin toivottiin enemmän vaihtoehtoja siten, että illalli- sella voisi olla yhden ruokalajin sijaan valittavissa toinenkin vaihtoehto. Majoi- tuksiin oltiin pääosin tyytyväisiä.

Täysin vapaa sana Pron koulutuksiin liittyen:

Raskaisiin koulutussisältöihin toivottiin piristystä. Jos aihe koettiin tarpeellisuudesta huolimatta kuivaksi, kuten esimerkiksi Sosiaaliturvakoulutus, toteutus kaipaisi jonkinlaista kevennystä. Kevennys voisi olla opetusmenetelmän muutos tai vaihtelua ulkoilun, pelailun tms. merkeissä.

Ryhmätyöt koettiin edelleen hyväksi tavaksi oppia. Ryhmätyöt lisäävät luottamusmiesten mielestä kykyä oppia toisilta uusia asioita ja lisäävät uskoa yhteisölliseen tekemiseen.

Koulutukset voisivat kestää kerralla pidempään. Samalla vaivalla, kun Majvikiin kerran mennään, siellä voisi olla koko viikon. Matkoja tulisi silloin harvemmin, eikä muualta Suomesta saapuvien kannalta välimatkan aiheuttama haitta olisi niin suuri. Esimerkiksi kahden ja kolmen päivän koulutuksia voisi sijoittaa peräkkäin siten, että Majvikissa kuluisi koko viikko maanantaista perjantaihin.

Koulutusten aloitukseen toivottiin enemmän panostusta ja toimintaa. Nykyinen systeemi ei juurikaan tutustuta tai hitsaa kurssia yhteen, jokainen vaan kertoo lyhyesti kuka hän on ja missä hän työskentelee. Toisenlainen tutustuttaminen auttaisi toimimaan paremmin ryhmässä ja madaltaisi kynnystä keskustella muiden kanssa.

Koulutusmateriaaleille toivottiin jäsensivuilta löytyvää sähköistä kirjastoa. Aiemmin kurssin käyneet voisivat halutessaan tutustua kirjastossa oleviin päivitettyihin kurssimateriaaleihin. Tämä idea tavallaan korvaisi aiemmin toivotut koulutusten kertauskurssit.

Koulutustoteutuksia voisi olla myös yhteisinä eri järjestöjen kesken. Eri henkilöstöryhmien luottamusmiehet lähtisivät työpaikoilta mielellään yhteisiin koulutuksiin, jos sellaisia vain olisi. Tästä olisi apua niissä neuvottelutilanteissa, joissa kaikki henkilöstöryhmät ovat mukana. Kun kaikilla olisi sama tietopohja ja koulutustausta, yhteisten edunvalvontatyö helpottuisi. Erityisesti SAK:n jäsenjärjestöjen kanssa toivottiin yhteisiä koulutuksia niille aloille, joiden työpaikoilla

toimivat sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden luottamusmiehet. Koulutukset voisivat käsitellä työlainsäädäntöä tai esimerkiksi Yhteistoimintalakia.

Yhteistoiminta-asiamies tai tasa-arvovaltuutettu olisivat toivottuja luennoitsijoita luottamusmiehille. Olisi mielenkiintoista kuulla heiltä erilaisia soveltamisohjeita luottamusmiesten käytännön työhön. Näissä koulutuksissa voisivat olla mukana myös työnantajan edustajat.

Kurssiaikataulujen sijoittaminen ainoastaan arkipäiville saattaa rajoittaa osallistumismahdollisuuksia. Jos yksi koulutuspäivistä olisi lauantai, voisi olla helpompi järjestää itsensä kurssille.

Pro ei ole järjestänyt yhtään turhaa koulutusta, kaikki aiheet ovat olleet tarpeellisia. Pro saa haastatelluilta luottamushenkilöiltä hyvää palautetta käytännön asioiden hoitamisesta kurssien yleisiin järjestelyihin liittyen.

6.2 Ryhmäkeskustelujen analysointi

Ryhmäkeskustelu menetelmänä tuntui toimivan tässä opinnäytetyössä käytetyssä tarkoituksessa erinomaisesti. Ryhmässä kaikki saivat sanoa sanottavansa ja keskustelu eteni innokkaasti välillä iloisen naurunkin saattamana. Keskustelutilanne oli mahdollisimman avoin ja rento, mikä silmin nähden edesauttoi luottamushenkilöiden valmiutta keskustelulle. Pientä tarjoiluakin oli, jotta jaksettiin istua ja ideoida vielä pitkän koulutuspäivän päätteeksi.

Esiin nousi asioita, jotka olivat osin tuttuja jo sähköisen palautejärjestelmänkin kautta saaduista vapaan sanan vastauksista, mutta joukossa oli aivan uusiakin ideoita koulutusten kehittämiseksi. Tästä johtuen väitän, että ryhmäkeskustelu ja siihen liittyvät ohjaavat haastattelukysymykset kaikille yhtäaikaisesti annettuina, tuottaa tämän tyyppisessä kehittämistyössä nopeasti suuren määrän hyödynnettävissä olevaa tietoa sekä ideoita. Ryhmät tavallaan ruokkivat itse itseään keksimään annetuista aiheista uusia ideoita ja keskustelijat intoutuivat jaloistamaan toistensa esiin tuomia asioita. Ryhmät kehittivät uusia ajatuksia välittömästi eteenpäin ja lopputulos oli kehittämistyöni kannalta varsin mainio.

Oppimistapahtuman edistämiseksi näkisin erittäin hyvinä ideoina ryhmien tuottamat ajatukset koulutukseen liittyvistä ennakkotehtävistä, joiden avulla kurssilainen voisi paremmin orientoitua tai ajatuksellisesti virittäytyä tulevaan koulutukseen. Aivot ottavat vastaan tietoa paremmin, kun ne ovat saaneet jo aiemmin pieniä ärsykeitä aiheen tiimoilta. Muistilokerot avautuvat ja oppimista tapahtuu helpommin. Nämä väittämät perustuvat ryhmän jäsenten omaan kokemukseen omasta oppimisestaan.

Samoin ajatus ProPlussan hyödyntämisestä kuulostaa järkevälle. Prolla on jo nyt käytettävissään tämä jäsensivusto, joka voisi tälläkin tavoin antaa tukea luottamushenkilöille heidän vaativassa tehtävässään. Luottamushenkilöt voisivat myös käydä keskenään keskustelua ProPlus -alustalla ja jakaa suojatun yhteyden kautta kokemuksiaan keskenään.

Vertaistuen saaminen ja verkostoituminen muiden luottamushenkilöiden kanssa nousee kaikissa luottamushenkilökyselyissä ykkösasiaksi. Tähän liittyy toive koulutusten järjestämisestä siten, että vapaallekin keskustelulle jää riittävästi aikaa. Ryhmätöistä pidetään edelleen, sillä ne ovat erinomainen keino päästä jakamaan omia kokemuksia muiden luottamushenkilöiden kanssa ja samalla kuulla, miten asiat on toisaalla ratkaistu. Toinen usein esiin nouseva toive on alueellisen kouluttamisen lisääminen yhtäläillä kuin sopimusalakohtainen koulutus ja sen määrällinen lisääminen. Näitä toivotaan kaikissa palautteissa ja ne nousivat vahvasti esiin myös ryhmäkeskusteluissa.

Yhtenä eniten toivotuista aiheista nousee esiin koulutuspolullaan pitkälle ehtineiden luottamushenkilöiden jatkokoulutus tai tietojen päivitys jatkokoulutuksen kautta. Tähänkin toiveeseen voisi löytyä ratkaisu ProPlussan verkostoiden hyödyntämisestä sekä koulutusmateriaalien päivityksillä järjestelmään, josta löytyisi aina vain uusin materiaali. Lainsäädännön ja työehtosopimusten muutokset aiheuttavat jatkuvaa tietojen päivittämisen tarvetta eikä muutama vuosi sitten käydyn koulutuksen materiaaleja voida hyödyntää sellaisenaan lainkaan. Pieni päivityspaketti laki- tai sopimusmuutoksista olisi silloin paikallaan. Tähän vaihtoehdoksi nousi ryhmäkeskusteluissa luottamusmiesten työpaikoilla ajankoh- taisten ongelmien ratkominen kollegiaalisesti ja oikeista esimerkkitilanteista op-

piminen. Tätä on toivottu tosin jo sanallistenkin palautteiden puolella silloin tällöin, mutta erityisesti tämä nousi esiin näissä ryhmäkeskusteluissa.

7 RYHMÄHAASTATTELU METALLILIITON KOULUTTAJILLE

Pron koulutuspalautteiden prosessoinnin lisäksi päätin tutustua jonkin toisen ammattiliiton koulutuspalauttejärjestelmään ja koulutuspalautteiden prosessointiin. Halusin tehdä vertailevaa tutkimusta kahden eri organisaation toimintamallista ja löytää uusia ideoita koulutuspalautteiden keräämiseen ja hyödynnettävyyteen.

Vertailukehittämisen toteuttamiseksi kohteeksi valikoitui Metalliliitto ja sen koulutuskeskus Murikka-opisto Tampereella. Suoritin ryhmähaastattelun Murikka-opistossa kolmelle Metalliliiton opettajalle sekä Murikan koulutussihteerille perjantaina 16.10.2015.

7.1 Kohderyhmän esittely

Kaikki ryhmähaastattelussa mukana olleet opettajat olivat Metalliliiton luottamushenkilökoulutusten opettajia. Mukana olivat Sirpa Lähteenmäki, Heli Hokkanen, Stig Sarlin ja Marjo Nurmi. He opettivat mm. viestintää (Nurmi), järjestöaineita (Hokkanen) sekä työsuojeluasioita (Sarlin). Yksi opettajista (Nurmi) vastasi lisäksi Murikan pitkistä kursseista, jotka on suunnattu luottamusmiehille ja ovat kestoaltaan vuorovuosin kuukauden ja kolme kuukautta.

Metalliliiton LH-koulutukset vastaavat aiheiltaan Pron koulutuksia monilta osin. Luottamusmiehille koulutusta on tarjolla 5 päivän peruskurssin lisäksi luottamusmiehen jatkokurssilla 5+5 päivää. Jatkokurssilla aiheina on mm. työsuhteisiin liittyvien asioiden ratkointaa työpaikalla, yritystaloutta, neuvotteluharjoituksia sekä viestintää. Näiden koulutusten lisäksi luottamusmies voi hakeutua täyden-

nyskoulutukseen valinnaisista aiheista, kuten työoikeus, hyvinvointi työyhteisössä ja yritystalous.

7.2 Metalliliiton palautelomake ja -prosessi

Metalliliiton koulutuksista kerätään palaute heti kurssin aikana. Käytössä on paperinen palautelomake, joka on kaikissa luottamushenkilöiden koulutuksissa saman sisältöinen. Palautelomake jaetaan heti koulutuksen alkajaisiksi ja viimeisenä koulutuspäivänä se kerätään pois. Kurssilainen voi täyttää lomaketta kurssin aikana haluamallaan tavalla, mutta viimeisenä kurssipäivänä sen täyttämiseen on varattu erityisesti aikaa. Palautelomakkeen kysymyksiin vastataan anonymisti.

Metalliliiton koulutuspalautteissa arvioidaan erityisesti kurssilaisten omaa käsitystä omasta oppimisestaan ko. koulutuksessa. Kurssilainen arvioi omia tavoitteitaan kurssin osalta sekä näiden omien tavoitteiden täyttymistä, omaa sitoutumistaan opiskeluun ja mahdollisuuksia hyödyntää opittuja asioita käytännössä.

Lisäksi koulutuspalautteissa kysytään kurssilaisten mielipiteitä koulutuksen työtavoista, opettajan toiminnasta ja pyydetään ideoita kurssin kehittämiseksi. Lopuksi lomakkeessa kysytään mielipidettä puitteista, kuten Murikasta oppimisympäristönä, asumisen ja palveluiden sujuvuudesta. Metalliliitto kysyy aina myös, mistä kurssilainen sai tiedon ko. kurssin olemassaolosta. Lopuksi valitaan viidestä hymiöstä se, joka yleisilmeeltään vastaa kurssilaisen muistoja kurssista.

Opettaja kerää arviointilomakkeet kurssin päätteeksi ja tekee niiden perusteella johtopäätöksiä kurssin mahdollisista muutostarpeista. Opettaja tai koulutussihteeri lähettää palautteet rehtorille, joka voi pyytää myös opettajaa koostamaan koko vuoden kurssipalautteet yhdelle A4:lle ja arvioimaan koulutuksen onnistumista.

Metalliliiton lyhytkursseilla, kuten viestintä- ja neuvottelutaidon koulutuksissa, käytetään kurssiarvioinnissa hyödyksi heti kurssin aluksi fläpeille kerättyjä, jo-

kaisen kurssilaisen omia tavoitelauseita. Fläpille kirjoitetaan ”Mitä pitäisi oppia, jotta perjantaina voin olla tyytyväinen osallistumiseeni?” sekä ”Mikä on keskeisin, konkreettisin oppimistavoitteeni?”. Fläpit kiinnitetään kurssin aluksi seinälle, jossa ne ovat koko kurssin ajan sekä kurssilaisen että opettajan nähtävänä.

Jokainen kurssipäivä aloitetaan edellispäivän palautekeskustelulla. Koko kurssin ajan omaa oppimista reflektoidaan omiin tavoitteisiin. Tätä kautta kurssilainen tulee tietoiseksi siitä, miten opitut asiat ovat siirtyneet käytäntöön.

Kurssin lopuksi kerätään kurssipalautetta samalla arviointilomakkeella, joka on käytössä muissakin koulutuksissa.

7.3 Vertailu Pron koulutuspalautejärjestelmään

Pron koulutuspalautetta kerätään enemmän keskittyen kurssien sisällöllisiin seikkoihin ja kurssilaisen vastaushetken intuitioon kurssin aiheiden hyödynnettävyydestä. Metalliliitto taas keskittyy saamaan palautetta erityisesti kurssilaisen henkilökohtaisesta oppimistapahtumasta ja pedagogisista prosesseista. Metalliliitto tutkii siten ihmistä ja hänen käsitystään oppimastaan, kun taas Pro tutkii koulutusaineistoja ja niiden tärkeyttä tai hyödynnettävyyttä.

Kummallakin liitolla on oma toimintatapansa ja arviointimenetelmänsä, jotka kummatkin ovat mielestäni yhtä oikeita. Minusta Prolla on opittavaa Metalliliiton tavasta prosessoida palautteita pedagogiikan näkökulmasta. Samoin siinä, että eri kurssitoteutusten osalta palautekyselyiden kysymyssidältö on sama. Silloin on mahdollista vertailla saatuja palautteita kurssitoteutusten kesken.

Erityisesti vaikutuin Metalliliiton Muutoksen eväät -kurssin vastuuopettajan Marjo Nurmen tutkimuksesta Metalliliiton pitkien kurssien vaikuttavuudesta kurssilaisten elämään, elämänhallintaan, kansalaisaktiivisuuteen ja itsetunnon kehittymiseen. Nurmi on tutkinut Murikkaopiston 3 kuukauden mittaisten kurssien vaikuttavuutta koko niiden olemassaoloajalta vuosilta 1998 – 2015 ja kirjoittanut tästä kirjan. Kirja oli menossa painettavaksi samoihin aikoihin, kun tein ryhmähaastatteluani Murikassa. Nurmen mukaan Muutoksen eväät -kurssin käyneet

olivat kokeneet erityisen vahvaksi koulutuksen yksilöllisen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden. Heidän oma asiantuntijuutensa oli parantunut tiedollisen ja taidollisen kehittymisen myötä. Kurssilaiset olivat kokeneet saaneensa kurssista eniten hyötyä edunvalvonta- tai ammattiosaston tehtävissään. Mielenkiintoista oli se, että jopa 60,2 % vastaajista oli kokenut kurssin hyödyttäneen heitä omassa ammatissaan ja 46,2 % muissa yhteiskunnallisissa tehtävissään (Nurmi 2015).

Pro ei ole tutkinut järjestämiensä koulutusten vaikuttavuutta vuosien aikana käytännössä ollenkaan. Tämä oivallus Pron koulutusten vaikuttavuuden tutkimattomuudesta tuli itselleni täydellisenä yllätyksenä tätä opinnäytetyötä tehdessäni ja näen sen suurimmaksi oivallukseksi tässä työssä. Yllätyksen asiasta teki se, että en ollut kouluttaessanikaan tullut tätä asiaa ajatelleeksi tästä näkökulmasta. Olen ajatellut samoin kuin monet muutkin, että jotenkin riittäisi se, että saamme palautetta koulutusten sisällöllisestä riittävydestä sekä käyttämistämme koulutusmenetelmistä sekä puitteista. Olennaisinta sen sijaan olisi saada tietoa, miten koulutus on kokonaisuutena onnistunut, ovatko kurssilaiset kokeneet oppineensa jotain hyödyllistä, ovatko he päässeet omiin tavoitteisiinsa tai miten he itse kokevat kehittyneensä tehtävänsä hoitajina. Tämän tyyppinen tutkimus voisi mainiosti olla aiheena seuraavalle ammattikorkeakoulun tai ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetyölle.

8 KOULUTTAJAPALAUTE JA KOULUTUSYKSIKÖN HAASTATTELU

8.1 Kouluttajapalaute

Pron kouluttajille on tehty kouluttajakyselyitä vuosittain. Osa kyselyistä on osoitettu kaikille kouluttajille ja osa vain LHPK-kouluttajille. LHPK-koulutuksia on vuosittain määrällisesti eniten ja kouluttajajoukkokin saman aiheen ympärillä on suurin. LHPK-kouluttajilta saadut avoimet vastaukset eroavat toisistaan melko paljon. Joku kouluttajista haluaisi esimerkiksi vaihtaa LHPH1:n ja LHPK2:n aiheita kurssilta toiselle, kun taas toinen saattaa ihmetellä, miksi aineistoa tai sen järjestystä muutellaan niin usein. Sitäkin arvostellaan, miksi muita kouluttajia

kuunnellaan niin vähän ennen aineistomuutosten tekemistä. Tämä näkyy erityisesti vuonna 2014 tehdyssä LHPK-kurssin kouluttajapalautekyselyssä kohdassa Terveisiä suunnitteluryhmälle (Ammattiliitto Pro 2015).

Kuunnelkaa muitakin kouluttajia enemmän ja kysykää ideoita materiaaleihin. Järjestäkää kouluttajien tapaaminen reilusti ennen kuin materiaali pitäisi olla valmis, eikä paria päivää ennen deadlinea.

Toivoisin nyt hieman malttia, kun aineisto on jälleen kerran rukattu uuteen muotoon, että sitä nyt sitten käytettäisiin ja viilattaisiin timanttiseksi parin vuoden aika jänteellä. Eniten on häirinnyt muutaman vuoden ajan se, että melkein vuosittain on aineistoon tehty isompia muutoksia, jolloin osa koulutuksista menee pelkästään siihen, että kouluttaja itse "testaa ja tutustuu" aineiston toimivuuteen. Olisi hienoa, jos saataisiin jatkuvuutta aineistonkin puolesta, jolloin kouluttajatkin pystyisivät antamaan enemmän osallistujille, kun olisi ns. tuttu aineisto mukana ja mahdollistaisi sitä kautta rennomman vetämisen. Tottakai tälle aineistolle täytyy nyt niitä muutoksia ja viilauksia tehdä, kun on täysin uusittu, mutta sitten, kun palaset loksahtelee kohdillaan, niin ei heti räjäytettäisi taas kaikkea, eikä edes osaa, uusiksi (Ammattiliitto Pro 2015).

Kaikille kouluttajille v.2012 tehdyissä kyselyissä kysytään mm. arviota koulutuspaikkojen toimivuudesta, kouluttajan omista tavoitteista koulutustapahtuman osalta, ajatuksia työparityöskentelystä tai oivalluksia seuraavaa opetuskertaa varten. Vastauksissa on havaittavissa eri koulutusaiheiden kirjo, sillä jokainen kouluttaja on luonnollisestikin arvioinut niitä koulutuksia, joita viimeksi ovat kouluttaneet. Vapaan sanan palautteet on silti koottu yhdeksi listaksi, joka rönsyää aiheesta toiseen.

Pelkästään LHPK-kurssien kouluttajakyselyissä on mm. aineistoa, sen tärkeyttä ja selkeyttä koskevia kysymyksiä. Pidän vastausten luotettavuuden kannalta hieman arveluttavana sitä, että kyselyyn vastanneiden joukossa on taustaryhmän jäseniä, jotka itse ovat laatineet koulutusmateriaalin, jota kyselyssä tällä tavoin arvioidaan. Voisin kuvitella, että koulutussisältöjen tärkeys, selkeys tai sisältö ovat olleet nimenomaan taustaryhmän luomistyön ydin. Samoin mietin koulutusmenetelmien arviointikysymysten kohdalla, ovatko vastaukset kaikilta

osin luotettavia, jos niihin vastaavat myös koulutuksen menetelmien kehittäjät tai niin kuin tässä tapauksessa, taustaryhmän jäsenet. Näkisin, että itsearviointi oman suunnittelutyön onnistumisesta tulisi tehdä yhteisten kyselyiden ulkopuolella. Näihin mietteisiin liittyy kuva 6.

Vastaa alla oleviin väittämiin koskien LH1-koulutusta

	Olen samaa mieltä (Arvo: 4)	3 (Arvo: 3)	2 (Arvo: 2)	Olen eri mieltä (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
Koulutuspaketti on selkeä kokonaisuus (avg: 3,10)						100%
Asioiden käsittelyyn on varattu tarpeeksi aikaa (avg: 2,82)						100%
Tehtävät ovat selkeitä (avg: 3,36)						100%
Tehtävät ovat oppimisen kannalta tarpeellisia (avg: 3,82)						100%
Koulutuksessa on mahdollisuus käyttää erilaisia opetusmenetelmiä (avg: 3,27)						100%
Koulutuskokonaisuus sisältää kaikki olennaiset asiat, joita luottamushenkilö tarvitsee aloittaessaan luottamustehtävänsä (avg: 2,80)						100%
Uudistettu koulutuspaketti on parempi kuin aiempi versio (avg: 3,50)						100%
Osaan kouluttaa koulutusaineiston hyvin (avg: 3,45)						100%
Yhteensä	42%	39%	10%	3%	6%	

Kuva 6. Kouluttajien palaute 2014 (LH1 ja LM2)

8.2 Pron Koulutuspalveluiden haastattelu

Haastattelin Pron koulutuspalveluissa koulutuspäällikkö Tiina Kiurua 17.11.2015 tarkoitukseni selvittää, millaisiin periaatteisiin tai ohjeisiin Pron nykyinen koulutuspalauttejärjestelmä perustuu ja millaista uudistusta se koulutuspalveluiden näkökulmasta kaipaisi ja miksi. Haastattelun avulla sain tietoa Pron palautetilatoinnista sekä raportointivelvoitteista liittyen tuleviin koulutussopimuksiin. Selvi-

tin syitä siihen, mistä aiemmin havaitsemani eroavaisuudet ja vaihtelu koulutus-palautekyselyiden kysymysten asettelussa voisi johtua.

Muutostarpeet kysymystenasettelussa johtuvat siitä, että kysymysten on havaittu välillä olevan vaikeasti ymmärrettäviä ja siitä johtuen vastauksien hyödynnettävyys on heikentynyt. Aiemmin havaitsemani muutoskohta (kuva 3 ja 4), jolloin kyselylomakkeessa alettiin kysyä samoja asioita koulutuksen sisällöllisestä näkökulmasta sekä sisältöjen hyödynnettävyyden näkökulmasta, johtuu juuri siitä, että olisi haluttu saada enemmän palautetta sisällön hallinnasta ja luottamusmiesten mahdollisuuksista soveltaa oppimaansa käytännössä. Varsin vaihtelevista ja jopa epäloogisista vastauksista voitiin kuitenkin päätellä, että tehtävänanto ei ollut ollut selkeä. Vastauksia ei siten voitu hyödyntää, koska ne eivät olleet luotettavia. Tästä johtuen päätettiin palata takaisin aiempaan tapaan kysyä yhtä asiaa vain yhdellä tavalla.

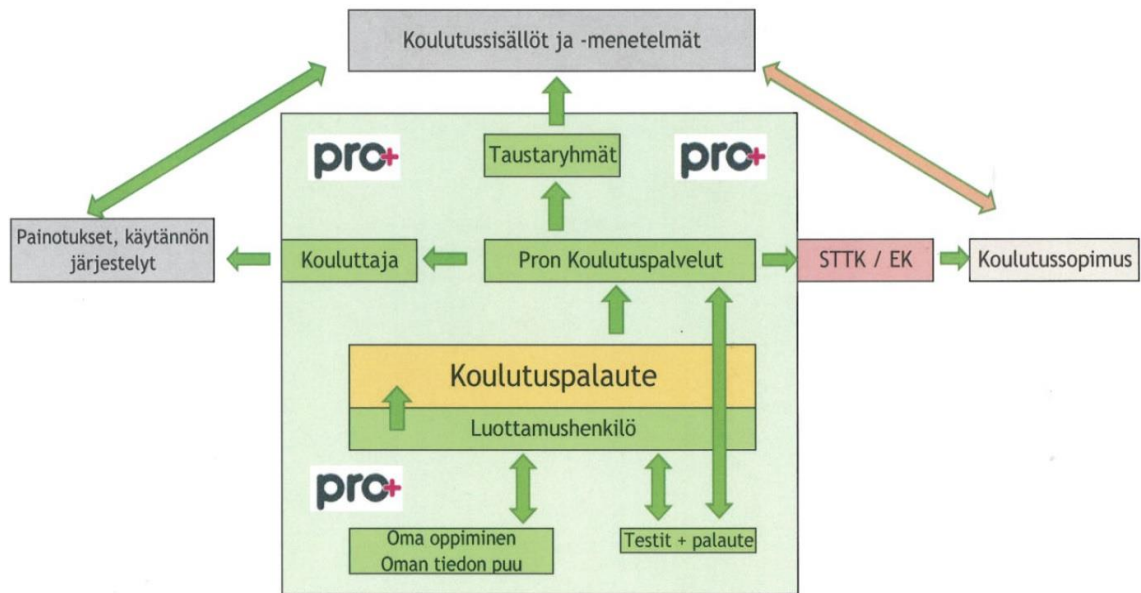
Pro kysyy taustakysymyksiä jokaisen kyselylomakkeen alussa, kuten aiemmin olen todennut. Taustakysymyksillä pyritään saamaan (Kiuru 2015) tilastotietoa esimerkiksi siitä, kuinka paljon koulutuksissa on käynyt naisia tai miehiä tai mikä ikäisiä he ovat pääsääntöisesti olleet. Tämän tyyppisiä tietoja käsitellään ja raportoidaan esimerkiksi koulutussopimus- ja työehtosopimusneuvotteluissa. Pro esittää tässä yhteydessä tilastotietoa yleensä kevään koulutuksista tehtyinä yhteenvetoina, koska edellä mainittuja neuvotteluja käydään pääsääntöisesti syksyisin. Tilastoissa käytetään tuoreinta saatavilla olevaa dataa saman vuoden keväältä. Nykyisen tyyppiset taustakysymykset vastaavat tähän käyttötarpeeseen.

Koulutuspalveluilla on ollut haaveena luoda järjestelmä koulutusten vaikutusten mittaamiseksi. Ajan puutteen vuoksi se ei ole ollut mahdollista. Haaveena on ollut myös kouluttajan toiminnan ja osaamisen tukeminen arvioimalla koulutustoteutuksen onnistumista yleisesti sekä kouluttajan omasta näkökulmasta. Kurssilaiset arvioisivat kurssia kokonaisuutena ajatuksella ”miten meni” tai ”mitä opin” ja tämän palautteen saisi myös kouluttaja, joka voisi sitten peilata kurssilaisten tuntemuksia omiinsa ko. koulutuksesta. Esiin voisi nousta samankaltaisia tuntemuksia, joihin tarttumalla koulutustoteutuksen kehittäminen voisi helpottua ja konkretisoitua.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Pron koulutuspalauttejärjestelmää tulisi muuttaa siten, että koulutuspalautteilla olisi nykyistä enemmän hyödynnettävyyttä koulutusten kehittämisessä. Tämä edellyttää uuden kyselylomakkeen ja uusien kysymyssisältöjen laatimista. Osa palautekyselyiden kysymyksistä ja arvioitavista tekijöistä tulisi mielestäni olla samanlaisia kaikissa luottamushenkilökoulutusten palautekyselyissä, jotta erilaisten yhteenvetojen, vertailujen ja tilastojen laatiminen aikajaksosta riippumatta helpottuisi. Kyselykaavakkeessa tulee käyttää näiden kaikille kyselyille yhteisten kysymysten lisäksi kurssitoteutus- tai aihekohtaisia kysymyksiä, jotta voidaan tarkastella koulutusten kehittymistä ja onnistumista koulutusaiheittain. Jotta saman koulutusaiheen koulutustapahtuman onnistumista voidaan riittäväällä tavalla seurata, tulisi kysymykset säilyttää samanlaisina esimerkiksi nelivuotiskausittain siten, että ne vastaavat kyseisenä aikakautena voimassa olevia Ammattiliitto Pron toimintalinjoja ja strategisia tavoitteita tai vaihtoehtoisesti työehtosopimusten voimassaoloaikoja. Tällä tavoin toteutettuna koulutuspalautekyselyistä saataisiin pitkän aikavälin tietoa, jolla olisi nykyistä enemmän hyödynnettävyyttä sekä koulutussopimuksen kyseessä ollen että erityisesti kurssitoteutuksien ja koulutussisältöjen kehittämistyössä.

Jotta Pro voi seurata paremmin koulutustensa pedagogista onnistumista, tulee palautekyselyihin lisätä kurssilaisten omaan oppimiseen liittyviä kysymyksiä. Tämä siitä syystä, että olemme tähän asti seuranneet tiiviisti opetussisältöjen tärkeyttä ja hyödynnettävyyttä, mutta emme ole käytössä olevalla palautekyselyjärjestelmällä saaneet riittävästi tietoa kurssilaisten omasta oppimisesta tai heidän henkilökohtaisten oppimistavoitteidensa täyttymisestä. Tähän liittyen jokaisessa koulutuksessa tulisi olla orientoiva osuus kurssin aluksi tai mieluummin pieni omaohjautuva ennakkotehtävä, jossa kurssilaisen omat tavoitteet tulisivat hänelle itselleen selviksi. Niitä ei tarvitse purkaa kurssin aikana, vaan tämä olisi itseopiskelun osa. Ennakkotehtävä voitaisiin avata ProPlusaan, mutta siihen liittyvä kysymys ”Pääsitkö kurssilla itsellesi asettamiisi tavoitteisiin” liittäisiin Pron sähköisesti lähettämään koulutuspalautekyselyyn.



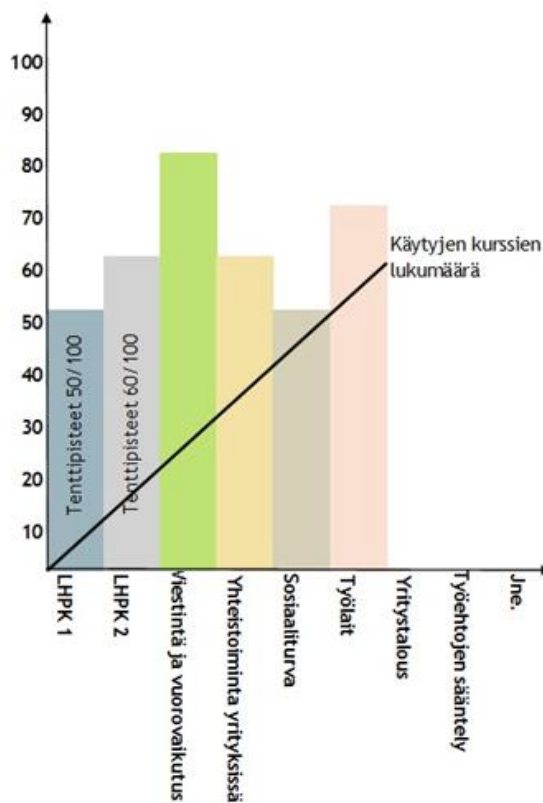
Kuva 7. Uudistettu koulutus palautejärjestelmä kaaviona

Jotta kurssilainen voisi itse seurata omaa oppimistaan, tulee koulutus palautejärjestelmään tai Pron jäsensivuille ProPlusaan lisätä myös kurssikohtainen itse-reflektoinnin osio. Jokaista koulutusta voisi edeltää pieni omatoiminen ennakoitava myös omaan osaamistasoon liittyen. Sama arviointitehtävä voitaisiin tehdä sekä ennen koulutusta että sen jälkeen ja se voisi koostua väittämistä, joihin riittää vastaukseksi oikein tai väärin. Kurssilainen sekä arvioisi omaa oppimistaan että voisi nähdä konkreettisesti oppineensa uusia asioita tehtävän läpäisemällä tai pistemäärän osoittamalla tavalla. Tällä tavalla olisi osaltaan mahdollista nostattaa luottamushenkilön itsetuntoa ja lisätä luottamushenkilöiden itsevarmuutta erilaisissa työpaikan neuvottelutilanteissa. Luottamus mies saisi enemmän itseluottamusta koulutusten myötä, kun voisi omatoimisesti ja vapaaehtoisesti testata osaamistaan. Tehtävät tulisi laatia niin, että ne eivät vaatisi tarkistusta vaan palaute tulisi näkyviin välittömästi ja automaattisesti.

Tämän tyyppisen osion tulisi olla Pron koulutus palautekyselystä erillään ja käytännössä se voisi liittyä Pron jäsensivuston ProPlusan tarjontaan. ProPlusassa luottamus mies näkisi omasta profiilistaan koosteen kaikista käymistään koulutuksista ja niihin liittyen arvionsa omasta oppimisestaan sekä vapaaehtoiset tenttituloksensa. Kooste opituista asioista voisi olla näkyvillä esim. grafiikkana.

Luottamushenkilölle muodostuisi tästä selkeä kuva, oman tietotaidon puu, omasta kouluttautumisestaan ja kehittymisestään luottamushenkilönä. Tämä taas tukisi luottamushenkilölle välttämättömän itsetunnon kehittymistä. Mielestäni on mahdollista, että luottamushenkilön oppimistapahtuma on niin pitkäkestoinen ja hitaasti nousujohteinen, että hän ei aina itse tiedosta kaikkea sitä, mihin luottamustehtävä ja siihen kouluttautuminen onkaan vaikuttanut tai miten paljon uutta hän itse asiassa on luottamushenkilön urallaan oppinut. Koulutettu luottamushenkilö on koko työyhteisönsä monialainen asiantuntija ja hänellä itsellään tulee olla tästä vahva käsitys.

ProPlussassa tehdyt ennakkotehtävät tai vapaaehtoiset kurssitentit piirtyisivät grafiikaksi, josta yhdellä silmäyksellä voisi nähdä käymiensä koulutusten lukumäärän sekä vapaaehtoisten tenttien pistemäärät eri koulutusaiheista. Tentti tulisi olla mahdollista uusida. Taulukko olisi mahdollista täyttymään jossain kohtaa 100 % tasolle sekä käytyjen kurssien osalta että tenttipisteiden osalta. Silloin Pron luottamushenkilön koulutuspolku ja osaamistaso olisi hiottu olemassa olevien koulutusaiheiden osalta huippuunsa. Oppiminen jatkuisi edelleen käytännössä työpaikalla tästä huolimatta.



Kuva 8. Luottamushenkilön koulutukset ja oppimistaso grafiikkana / ProPlus näkymä

Vapaan sanan palautteista sekä tekemistäni ryhmähaastatteluista tein päätelmän, että Pron tulisi voida nykyistä paremmin vastata luottamushenkilöiden toiveisiin alueellisesta ja sopimusalaakohtaisesta kouluttamisesta. Pro voisi kokeilla luottamushenkilöiden peruskurssien lisäksi vuosittain joidenkin asiantuntija- tai erityiskoulutustensa toteuttamista alueellisesti. Tämä voisi mahdollistaa osallistumisen liittonsa koulutukseen niillekin luottamushenkilöille, jotka nyt kokevat Majvikin koulutusten toteutuspaikkana välimatkojen ja matkustuksen vuoksi mahdottomaksi. Useimpien kaupunkien, joissa Prolla on aluekeskus, saavutettavuus julkista liikennettä käyttäen on erinomainen. Lisäksi joiltakin aluekeskukset löytyy tähän tarkoitukseen jo valmiiksi olemassa olevat tilaratkaisut.

Uutena tarjontana Pro voisi tarjota luottamushenkilöilleen mahdollisuuden alueelliseen ja sopimusalaakohtaiseen koulutukseen toivotuista aiheista sen lisäksi, mistä on sovittu koulutussopimuksella. Näiden koulutusten ei tarvitsisi olla yhtä iltaa pidempiä ja kouluttajina voitaisiin käyttää aluekeskusten sopimusala-asiamiehiä. Tämän tyyppisissä koulutustilaisuuksissa aiheena voisivat olla case-esimerkit tai oikeustapaukset, joita ryhmähaastattelussakin kovasti kaivattiin. Koulutusten ei tarvitsisi olla Pron koulutuspalveluiden tuottamia, vaikka ne olisivatkin erityisesti luottamusmiehille suunnattuja. Mukana järjestelyissä voisivat olla Pron paikalliset tai valtakunnalliset jäsenyhdistykset ja aluejohtokunta yhdessä aluekeskuksen kanssa. Tämän idean toteutusratkaisut voisivat olla aiheena seuraavalle opinnäytetyölle. Pitää huomioida, että puitteet, mahdollisuudet ja osin toimintatavatkin eri puolilla Suomea ovat erilaisia ja paikalliset erityispiirteet sekä tarpeet tulisi huomioida suunnittelussa huolellisesti, mutta kuitenkin tasapuolisesti.

Mielenkiintoinen opinnäytetyön aihe olisi myös aiemmin esittämäni idea Pron luottamushenkilökoulutusten vaikuttavuudesta. Tutkimus voisi käsitellä aihetta pitkän aikavälin tutkimuksena, jotta saisimme tietää, miten paljon luottamusmieheksi valituksi tuleminen vaikuttaakaan jäsenemme elämään sen eri osa-alueilla moninaisena kansalaisaktiivisuutena, itseluottamuksena, neuvottelutaitoina, yhteistyökykyisyytenä ja asiantuntijuutena.

LÄHTEET

KIRJALLISUUSLÄHTEET

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Heimonen Karoliina 2012. Opinnäytetyö. Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatu ja vaikutus. Tampereen ammattikorkeakoulu: Liiketalous

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena 2004. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hotarinen Olavi 2006. Opinnäytetyö. Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Nurmi Marjo 2015. Asiantuntijuutta ja identiteettipääomaa / Murikka-opiston kolmen kuukauden kurssin vaikuttavuus. Forssa Print Oy

Ruohotie Pekka 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY

Valtonen, Anu 2005. Ryhmäkeskustelut – Millainen metodi? Teoksessa Ruusu-vuori Johanna & Tiittula Liisa 2005 (toim). Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino

HAASTATTELU-LÄHTEET

Ryhmähaastattelut (ryhmäkeskustelun muodossa) luottamushenkilöille Majvik 4.-5.3.2015. Kaksi ryhmää, joissa kummassakin 5-6 osallistujaa, sekä miehiä että naisia.

Ryhmähaastattelu Metallityöväen Liitto ry, Murikka-opisto 15.10.2015. Kolme opettajaa ja yksi koulutusasiantuntija.

Henkilöhaastattelu, Kiuru Tiina, koulutus- ja materiaalipäällikkö, Ammattiliitto Pro 17.11.2015

INTERNET-LÄHTEET

Ammattiliitto Pron jäsensivut. Viitattu 21.11.2015. <http://www.proliitto.fi/>

Ammattiliitto Pron jäsenrekisteri. Viitattu 21.11.2015

Lahden Ammattikorkeakoulu, Tieto- ja menetelmäpankki. Viitattu 21.11.2015.
http://tykes.lpt.fi/methods_docs/BENCHMARKING_MENETELMAKORTTI2.pdf

Kotimaisten kielten keskus. Kielitoimiston sanakirja. Viitattu 21.11.2015.
<http://www.kotus.fi/>

LIITTEET

LIITE 1

OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTTÄMIÄNI LYHENTEITÄ JA TERMEJÄ

EK	Elinkeinoelämän Keskusliitto
Koulutussopimus	STTK:n ja EK:n solmima sopimus luottamushenkilöiden koulutuksista, johon Pron luottamushenkilökoulutukset pohjautuvat
LH	Luottamushenkilö
LHPK1 ja LHPK2	Luottamushenkilöiden peruskurssi 1 ja 2
LM	Luottamusmies
Luottamushenkilö	Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu
Pro	Ammattiliitto Pro
Pro+ tai ProPlussa	Pron jäsensivusto internetissä
prolainen	Pron jäsen (käytetään myös adjektiivina)
Sopimusala	Toimiala, jolle Pro on neuvotellut työehtosopimuksen, esim. kemianala tai rahoitusala
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, jonka jäsen Pro on
tes	Työehtosopimus
TSV	Työsuojeluvaltuutettu

LIITE 2

HAASTATTELUKYSYMYKSET / KESKUSTELUA OHJAAVAT KYSYMYKSET

Ryhmäkeskustelu luottamushenkilöille, Majvik 4.-5.3.2015

- Mitä aiheita Pron koulutuksista puuttuu?
- Mitä Pron koulutuksien sisällöissä pitäisi huomioida enemmän?
- Mistä aiheista erityisesti haluaisit oppia lisää?
- Millaisia opetusmenetelmiä haluaisit koulutuksiin enemmän?
- Mikä saisi sinut käymään useammin Pron koulutuksissa?
- Mitkä asiat tai epäkohdat harmittavat sinua Pron koulutuksissa?
- Täysin vapaa sana Pron koulutuksiin liittyen

Ryhmähaastattelu Metallityöväen Liitto ry, Murikka-opisto 15.10.2015.

- Miten koulutuspalautetta kerätään?
- Millä tavalla koulutuspalautetta kerätään?
- Millaisia yhteenvetoja tai vertailuja palautteesta tehdään?
- Millaista vaikutusta palautteella on kurssisuunnittelulle?
- Mikä on vastausprosentti?
- Millainen palaute on kehittävää?
- Mitä pitäisi kysyä ja miten?
- Keneltä pitäisi kysyä?
- Kuinka usein pitäisi kysyä?
- Miksi näitä kysytään?
- Rasti ruutuun vai vapaa sana?

Kiuru Tiina, koulutus- ja materiaalipäällikkö, Ammattiliitto Pro 17.11.2015

- Pron palautekyselyiden vastausprosentti?
- Millainen sisäinen ohjeistus palautekyselyitä ohjaa?
- Miksi kysymykset ja niiden asettelu vaihtelevat niin usein?
- Miksi Pro kerää tietoa taustakysymyksillä (mies/nainen, ikä jne.)?
- Millaisia tilastoja palautekyselyistä tehdään / minne raportoidaan?
- Millaista palautetietoa koulutuspalvelut tarvitsisivat nykyistä enemmän?