

## OPINNÄYTETYÖ

### **Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen** Agitaatiosta jälkifreireläiseen sosiaalipedagogiikkaan

Tomi Juntunen

Yhteisöpedagogi  
(210op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(11/2021)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

---

Tekijä: Tomi Juntunen

Opinnäytetyön nimi: Luottamusmiesskurssin kehittäminen - Agitaatiosta jälkifreireläiseen sosiaalipedagogiikkaan

Sivumäärä: 52

Työn ohjaaja: Sikke Leinikki

Työn tilaaja: Kiljavan opisto

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kiljavan opiston luottamusmiesten jatkokurssin päivittämisen prosessi kurssin sisällön ja materiaalin osalta. Tavoitteena on saada aikaan sisällöllisen uudistuksen lisäksi päivitetty materiaali, joka sijoitetaan verkkokansioon kaikkien saataville, sekä ohjeistus opettajalle kurssikokonaisuuden läpiviemiseksi. Työ sisältää myös kuvauksen kurssin historiallisesta kehityksestä, että lukijan olisi helpompi ymmärtää luottamusmiesten tehtävien erikoispiirteitä, kuten tietynlaista poliittista ulottuvuutta sinänsä epäpoliittisessa työelämässä.

Tarve luottamusmiesten jatkokurssin kehittämiseksi ei ole syntynyt nopeasti, vaan jo useamman vuoden kuluessa. Kurssin runkona toimineen oppikirjan vanhentuneita osia on jätetty pois käytöstä ja niitä on korvattu kurssin opettajien päivittämällä materiaaleilla jota on ollut koottuna, paitsi yhteen kyseisen kurssin tiedostokansioon, myös opettajien henkilökohtaisiin tiedostoihin. Materiaalin hajanaisuus ja epäyhdenmukainen visuaalinen ilme ei ole tarkoituksenmukaista opetushenkilöstön tai asiakkaiden näkökulmasta. Tulevaisuudessa kaikki kurssimateriaali löytyy verkosta ja kaikilla käyttäjillä on sama, päivitetty aineisto käytössään.

Tutkimus on toteutettu sekä määrällistä- että laadullista tutkimusta hyödyntäen. Kehittämistarpeen arvioinnissa käytin tilastotietoa kerätyistä kurssipalautteista, sekä kurssin käyneiden luottamushenkilöiden teemahaastatteluja. Myös koulutettavien suulliset palautteet ja kokemukset työpaikoilta on huomioitu kehittämisessä.

Opinnäytetyön tilaajana Kiljavan opisto saa käyttöönsä uudistetun kurssimateriaalin ja ohjeet opettajalle. Ohjeiden muokkaaminen tulevaisuudessa on entistä helpompaa. Samalla parannetaan asiakkaiden, eli luottamusmiesten, kurssista saamaa hyötyä käytännön tasolla.

Tutkimuksen tuloksena myös ristiriidat lainsäädännön, sopimusten ja käytännön välillä tulivat näkyviksi ja onkin mielenkiintoista päästä keskustelemaan näiden kysymysten ratkaisemisesta eri toimijoiden kanssa. Tutkimuksen toteuttaminen käytännössä sai myös heräämään uudistamisajatuksia vastaavien hankkeiden toteuttamiseksi jatkossa. Työväki ilman liikettä jää väistämättä työelämän raaka-aineeksi ja ilman työväensivistystyötä ei liikkeelläkään liene tulevaisuutta.

---

Avainsanat: Luottamusmiehet, ammattijärjestöt, vapaa sivistystyö

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Name of the Degree Programme Community Educator

---

Author: Tomi Juntunen

Title: Shop Steward advance course development - From Agitation to Post-Freire Social Pedagogy

Number of Pages: 52

Supervisor: Sikke Leinikki

Commissioned by: Kiljavan opisto

---

The purpose of this thesis is to describe the process of updating the shop steward advance course in terms of the content and material of the course. The aim is to achieve, in addition to a substantive overhaul, updated material that will be placed in the online folder available to all, and instruction for the teacher to pass through the course set. The work also includes a description of the historical development of the course that it would be easier for the reader to understand the peculiarities of the duties of trustees, such as a certain kind of political dimension in itself apolitical labor.

The need for the development of a further course for stewards has arisen not quickly, but already within several years. Obsolete parts of the textbook that served as the body of the course have been disused and replaced by materials updated by the teachers of the course, which have been compiled, not only in one file folder of the course, but also in the personal files of the teachers. The fragmentation and non-consistent visual look of the material is not appropriate from the point of view of the teaching staff or clients. In the future, all course material will be found online and all users will have the same updated material at their disposal.

The research has been conducted using both quantitative and qualitative research. In assessing the need for development, I used statistics on the collected course feedback, as well as themed interviews with the trustees who took the course. The oral feedback and experience of the trainers from the workplace has also been noted in development.

As a subscriber to the thesis, Kiljavan opisto will have access to revised course materials and instructions for the teacher, which will be easier to modify in the future. At the same time, improving the benefit of the course for customers, i.e. stewards, at a practical level.

As a result of the investigation, conflicts between legislation, agreements and practice became visible and it is interesting to discuss the resolution of these issues with different parties. The implementation of the research in practice also prompted the awakening of ideas of renewal in order to carry out similar projects in the future. Labour without movement will inevitably remain the raw material for working life and without labour education, there will be no trade unions in future.

---

Keywords: Shop stewards, trade unions, non-formal adult education

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	OPISTO JA SEN KEHITYS.....	8
	2.1 Kiljavan opisto pähkinän kuoressa .....	8
	2.2 Ammattiyhdistyskoulutuksen juuret .....	9
	2.3 Maailmansotien jälkeinen työväensivistyksen nousu .....	15
	2.4 Kiljavan opiston seitsemän vuosikymmentä.....	17
3	KUINKA LUOTTAMUSMIES RAKENNETAAN .....	20
	3.1 Luottamusmiehen aseman määrittely .....	20
	3.2 Tehtävä ja toimintaympäristö .....	23
	3.3 Opetussuunnitelma.....	28
	3.4 Opetusmenetelmät .....	29
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS .....	31
	4.1 Kehittämisalueiden ja menetelmien etsintä .....	31
	4.2 Tulosten analysointi .....	38
	4.3 Johtopäätökset.....	43
	4.4 Sisällölliset uudistukset.....	44
	4.5 Uudistusten vieminen käytäntöön.....	46
5	KURSSIEN KEHITTÄMINEN TULEVAISUUDESSA.....	47
	5.1 Ehdotuksia uusiksi toimintatavoiksi .....	47
	5.2 Kehittämistehtävän onnistumisen arviointia.....	49
	LÄHTEET .....	51

# 1 JOHDANTO

Työn kehittäminen, työelämän kehittäminen, työehtokysymykset ja kokonaisuudessaan kaikenlainen työelämäpuhe on näytellyt valtavan suurta roolia mediassa, poliittisten toimijoiden puheissa ja tietenkin myös ammattiyhdistystoimijoiden kielessä. Tämä on ainakin oma subjektiivinen kokemukseni, mikä tietysti selittyy myös paljolti sillä, että olen näiden teemojen parissa työskennellyt 2000 -luvun alusta saakka.

Suomalaisille työ näyttää olevan erittäin tärkeä, jopa jossain määrin pyhä asia, jonka huomaa parhaiten silloin, kun lukee sosiaalisesta mediasta vaikkapa työajan lyhentämiseen liittyvien artikkeleiden kommentointia. Ahkeruus ja korkea työmoraali ovat kunnioitettavia piirteitä ja kaikenlainen tästä eetoksesta poikkeava ajattelu leimataan sosialismiksi tai anarkiaksi ja ylipäätään ihmisiä arvotetaan ammatillisten saavutusten perusteella.

Suomalainen tuntuu suorittavan työelämää ja elämää toisistaan irrallisina kokonaisuuksina tai sitten muuta tarkoitusta kuin elämä työlle ei olisi olemassakaan. Totuus nettikirjoittelun ulkopuolella ei liene näin mustavalkoinen, vaikka nämä mielipiteet jakavat meitä jonkin verran myös reaali maailmassa.

Tämä näkyy tavassamme keskustella työstä, vaikka kahvi- tai neuvottelupöydässä. Olen kymmeniä kertoja kuullut työnantajan edustajan suusta epäilyn siitä, että työntekijäpuoli ei tule noudattamaan sovittuja asioita ilman sopimuksen valvontaa tai sanktiojärjestelmää. Vaikka tämä ei pääsääntöinen suhtautuminen sopimustoimintaan työnantajien puolella olekaan, paljastavat yksittäisetkin keskustelut suuria eroja käsityksistämme toisista ihmisistä. Joskus sopimusta hiotaan loputtomiin siitä syystä, että työntekijäpuoli epäilee työnantajan etsivän kaikki mahdolliset porsaanreiät välttääkseen sopimuksen mukaisen toiminnan tai saadakseen ylimääräistä taloudellista hyötyä itselleen. Tasapuolisuuden nimissä on hyvä tunnustaa, että epäilyjä vastapuolen motiiveista esiintyy neuvottelupöydän molemmin puolin.

Näiden syvälle juurtuneiden ennakoaseintemme muuttamiseksi ei liene muuta kestävä tiettä kuin se, että osoitamme toisillemme reilua kohtelua ja olemamme luottamuksen arvoisia ammattilaisia pöydän molemmin puolin. Työn palvonnasta pitäisi laskeutua tasolle, jossa työ on asia muiden joukossa ja ihmisen tarve saada arvostusta ja toteuttaa haaveitaan, sekä elää arvojensa mukaan, ymmärrettäisiin osana kestävä työelämää. Pieni määrä luovaa laiskuutta ja mahdollisuuksia kehittää omaa työtään muodostuu tuotoksi omistavalle luokalle ajan mittaan, vaikka en henkilökohtaisesti uskokaan, että elämän tarkoitus on tuottaa lisäarvoa pääomalle.

Omaan työhöni saan merkitystä siitä, että voin olla kouluttamassa ja auttamassa uransa alussa olevia luottamusmiehiä kohti kehittymistä oman työnsä ja työpaikkansa asiantuntijoiksi, joilla olisi myös entistä paremmat mahdollisuudet sopia asioista paikallisesti, kun sitä yhä kovemmalla äänellä työnantajien leiristä vaaditaan. Toisena tavoitteena minulla on saada luottamushenkilöitä kiinnostumaan demokraattisesta kansalaisvaikuttamisesta ja ylipäättään yhteiskunnallisista asioista.

Toisin sanoen, teen taistelevaa tutkimusta, jossa olen itse sekä tutkijana, että aktiivisena toimijana, päämääränäni on parantaa kurssi kerrallaan suomalaisen työelämän laatua kouluttamalla valveutuneita luottamushenkilöitä jokaiselle työpaikalle. Suoranta ja Ryyänen muotoilevat taistelevan tutkimuksen tuntomerkit seuraavasti:

Taisteleva tutkimus on kanta-aottavaa, toimintalähtöistä ja osallistuvaa tutkimusta. Siinä osallistutaan kamppailuun yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden puolesta. Taisteleva tutkimus edellyttää yhteistyötä ja solidaarisuutta ihmisten kesken. (Suoranta ja Ryyänen 2014 s.15)

Tietysti haluaisin myös olla vaikuttamassa siihen, että luottamusmiehen asema työntekijäpuolen neuvottelijana vahvistuisi myös lainsäädännön ja työehtosopimusten kautta, mutta se olkoon järjestöjen sekä poliittisten päättäjien pelikenttää. Nivala ja Ryyänen antavat minulle pienen toivonkipinän: ”pedagogiikka voi kyllä olla sosiaalisen muutoksen toteuttaja tukiessaan kasvua esimerkiksi toimijuuteen, mutta sillä ei ole välineitä ja valtaa toteuttaa muutoksia esimerkiksi yhteiskunnan rakenteissa – se ei ole politiikkaa.” (Nivala ja Ryyänen 2019.)

Tässä kehittämistehtävässä on tarkoitus parantaa luottamusmieskoulutuksen sisältöä ja vastata sen kautta muutoksiin, jotka työmarkkinoilla ja työpaikoilla myllertävät. Toinen tavoite on saada koulutusmateriaali päivitettyä ja koottua yhteen paikkaan. Opettajan työtä ohjaavan, juoksutukseksi kutsutun, kurssin kirjallinen kuvaus tehdään aikanaan valmiiseen, testattuun kurssiin.

Tarve luottamusmiesten jatkokurssin kehittämisestä tai päivittämisestä on tunnistettu jo aikana ennen kuin aloitin opettajana Kiljavan opistolla, vuoden 2019 alussa.

Käytännössä tämä kehittämistarve näkyi muun muassa siinä, että vuosia kurssin runkona toiminut luottamusmiesten jatkokurssin kirja oli jo osin jätetty pois käytöstä ja sieltä oli poimittu opetuskäyttöön vain ajanmukaisena säilynyt sisältö. Muuten kurssin opettajat olivat laatineet uutta materiaalia jokainen omista lähtökohdistaan, monenlaisissa muodoissa, kuten esimerkiksi

diaesityksinä ja tekstitiedostoina. Kehittämistehtävän minulle osoitti opiston vararehtori, joka on myös lähiesimieheni.

Aivan ensimmäisenä pyrin kokoamaan itselleni riittävän määrän tietoa luottamusmiehen jatkokurssin toimivuudesta nykymuodossaan kokoamalla kattavan otoksen kurssipalautteita. Uskoin saavani palautteiden perusteella alustavan käsityksen kehitystarpeista.

Seuraavassa vaiheessa suunnitelmana oli laatia haastattelukysymyksiä kurssin käyneille luottamusmiehille, kehitystarpeiden tarkentamista varten. Aion myös käyttää perinteistä kahvipöytäkeskustelu -menetelmää kollegoiden kehittämisenäkemyksen hyödyntämiseksi kehittämistyössä.

Yhtenä jatkuvan tiedonkeruun menetelmänä käytän keskusteluja kurssilaisten kanssa. Näistä keskusteluista saa yllättävän laajan käsityksen siitä mitä työpaikoilla tapahtuu ja mitkä ovat luottamustehtävän hoitamisessa esiintyvät haasteet. Loppujen lopuksi tätä kehittämistyötä tehdään luottamusmiesten arjen helpottamiseksi, eli heidän tiedollisten ja taidollisten valmiuksiensa vahvistamiseksi.

Kun sisällöllisen kehittämisen kohde tai kohteet on paikallistettu, rakennamme opettajien yhteistyöllä sisällöt näihin osa-alueisiin. Uusia sisältöjä ja tarkkoja toteutustapoja en tule opinnäytetyössä avaamaan, mutta pyrin perustelemaan huolellisesti prosessia, jossa tuleviin ratkaisuihin päädytään. Tulevaisuuden opiskelijapalaute näyttää, kuinka hyvin valitut menetelmät toimivat. Myös päivittyvä opetusmateriaali kokonaisuudessaan jää opiston sisäiseen käyttöön, eikä sitä julkaista opinnäytetyön liitteissä.

## 2 OPISTO JA SEN KEHITYS

Tässä luvussa kerron opistosta yleisellä tasolla. Avaan työväen sivistystyön ja ammattiyhdistyskoulutuksen historiaa perustellakseni lukijalle koulutuksen olleen ja olevan aina kiinni yhteiskunnassa ja sen muutoksissa. Kirjoittaessa tuli monta kertaa mieleen ajatus siitä, kuinka historia toistaa itseään ja vanhat opit sekä ideologiat kiertävät uusilla nimillä uusille sukupolville, eikä loppujen lopuksi kovin suurta edistymistä ole puolestoista vuosisadassa ole tapahtunut. Tästä lukija saa vapaasti muodostaa oman näkemyksensä. Ihmiskäsitys on aina omalle ajalleen tyypillinen ja siihen liittyy vaikuttaa tieteen-, yhteiskunnan- ja talouden valtavirtanäkemys. Aika monta kertaa ammattiyhdistyskoulutus on joutunut nousemaan kehään näiden valtavirran -ismien haastajana. Vaikka usein sanotaan, että joku valtavirtaa edustava ajattelu on täysin ideologiatonta ja tieteellistä, aihetta tarkemmin tutkittaessa taitaa harvemmin olla näin.

Ammattiyhdistyskoulutus on aina ollut avoimesti ideologista ja poliittista. Tämä voi olla noloa sanoa ääneen, mutta miten koulutus, joka tähtää ihmisen yhteiskunnallisen toimijuuden vahvistamiseen voisi muuta olla? Vaatimusta minkään tietyn puolueen ideologian ajamisesta tähän ei liity. Vain ja ainoastaan luottamushenkilöiden toimijuuden, sekä yhteiskunnallisen ymmärryksen vahvistaminen on tärkeää. Jatkuvuus syntyy siitä, että meihin voidaan luottaa kouluttajana omassa koulutuksellisessa lokerossamme. Viimeisessä alaluvussa yhdistän historiallisen perinnön vaikutuksen siihen, mitä olemme kouluttajana tänä päivänä.

### 2.1 Kiljavan opisto pähkinän kuoressa

Kiljavan opisto on Nurmijärvellä ja Tampereella sijaitseva vapaan sivistystyön kansanopisto. Toimintaa säätelee laki vapaasta sivistystyöstä (1998/632)

#### 1§ Vapaan sivistystyön tarkoitus ja tavoitteet

Vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta.

Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestäväns kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.



Opisto järjestää työelämän kehittämiseen ja edunvalvontaan liittyviä kursseja sekä ammattitutkintoja, esimerkkeinä rakennusmittaus sekä erä- ja luonto-opas koulutukset.

Tampereen yksikkö, Voionmaan koulutuskeskus, Tampereen yliopiston kampuksella, järjestää nuorille ja aikuisille suunnattuja pitkiä kansanopistolinjoja median ja viestinnän sekä kulttuurin alalta. Lisäksi Tampereella voi suorittaa avoimen yliopiston opintoja kasvatustieteistä, psykologiasta ja yhteiskunnallisista aineista.

Kiljavan toimipisteen kanssa samoissa tiloissa toimii myös Humanistinen korkeakoulu (Humak) sekä Hotel Kiljava.

Nurmijärven ja Tampereen lisäksi koulutusta järjestetään Helsingissä, Kuopiossa, Oulussa ja Vaasassa

Opiston nykyinen koulutustarjonta on muotoutunut Rakennusliiton Siikaranta opiston (2013) ja Voionmaan opiston (2016) yhdistyttyä Kiljavan opistoon.

Kehittämistehtävän kohteena olevaa luottamusmiesten jatkokurssia järjestetään tarvittaessa kaikissa toimipisteissä. Opiston vakituiseen henkilökuntaan kuuluu noin 30 henkilöä ja lisäksi tarpeen mukaan tuntiohjaajia.

## **2.2 Ammattiyhdistyskoulutuksen juuret**

Ammattiyhdistysopiston juuret ja aatteellinen pohja rakentuu pitkän historiallisen jatkumon päälle. 1800-luvun alkupuolella nousussa ollut kansallisuusaate kietoutui vuosisadan loppupuolelle tultaessa nousevaan kansanvalistusateeseen. Suomen porvarillisissa piireissä haluttiin rakentaa kansallista identiteettiä, jonka päämääränä oli oman kansallisvaltion luominen.

Vuosisadan loppupuolella (1880 luvulla) alkoi työväen järjestäytyminen. Järjestäytymisen aikaa edelsi työpaikkojen teollistumisen mukanaan tuomat sosiaaliset ongelmat, kun kouluttamaton työväki saapui sankoin joukoin kaupunkiin paremman tulevaisuuden toivossa.

Vastoin odotuksia työläisten arkitodellisuus kaupungeissa ja kauppaloissa olikin ahtautta ja nousevia elinkustannuksia ostaruon sekä vuokra-asumisen muodossa. Pitkät ja raskaat työpäivät vailla minkäänlaista työsuojelua vaativat veronsa. Lisäksi työn perässä teollisuuspaikkakunnille muuttaneet työläiset menettivät aiemmin maaseutuyhteisöihin kuuluneen sosiaalisen turvaverkoston, jossa ihmisistä oli pidetty ainakin jonkinlaista huolta. On hyvä muistaa, että lapsityövoimaa käytettiin teollisuudessaikin tuolloin hyvin yleisesti.

Autonomian aikana annettiin vuonna 1865 uusi palkollissääntö. Sen mukaan palkollisen velvollisuuksiin kuului kunnioittaa isäntäänsä ja elää siveellisesti. Varsinaista uskonnollista tai poliittista määräysvaltaa ei lain mukaan ollut. Kurinpitoon kuului oikeus rangaista ruumiillisesti alle 14-vuotiaita naispuolisia ja alle 18-vuotiaita miespuolisia palkollisia. (Hölttä 2018 s.29)

1860-luvulta alkaen patruunat ja valveutuneet säätyläiset pyrkivätkin kohentamaan työläisten sivistystä ja moraalialta perustamalla lukuyhtiöitä, joiden lääkkeenä työläisten olojen parantamiseksi oli tiedon lisääminen raittiudesta, siveellisyydestä ja säästäväisyydestä. Taustalla lienee ollut ajatus siitä, että tapojen turmeluksesta luopuminen korjaa muut sosiaaliset ongelmat kuin itsestään. Miksikähän tämä ajattelu tuntuu edelleen niin kovin tutulta?

Turmeluksesta luopuminen tulee esille myös tukijatohtori Mona Mannevuon kuvatussa Yhdysvalloissa suorituskyvyn parantamiseksi kehitettyjä menetelmiä. Nämä menetelmät rantautuivat tutkijan mukaan varsin nopeasti myös Suomeen. (Mannevu 2020.)

1900-luvun alkupuolella amerikkalainen autotehtailija Henry Ford jalosti edellä kuvattua ajattelua vielä pidemmälle. Ottaessaan käyttöön liukuhihnan autotehtaallaan, tuotannon pullonkaulaksi osoittautui arvaamaton, väsymiseen taipuvainen ja tunteellinen työväki. Koneisto ei toiminut niin hyvin kuin Ford olisi toivonut. Ratkaisuna ongelmaan ei lähdetty kehittämään itse työtä ja tuotantolinjaa, vaan hankkimaan toimivampia ja parempia ihmisiä, jotka eivät menisi niin helposti epäkuuntoon.

Ford perusti tehtaalleen henkilöstöhallinnon, joka tieteellisen tarkasti kehitti jopa työntekijöiden vapaa-ajalle ulottuvan valvontakoneiston. Ajatuksena oli, että työpaikalla tehdään työtä ja vapaa-ajalla levätään seuraavaa työvuoroa varten.

Tätä valvoakseen henkilöstöhallinto teki työntekijöiden koteihin sosiaalisia tarkastuksia, joissa arvioitiin mm. asuntojen puhtautta ja siisteyttä. Myös poliittinen aktiivisuus ja työntekijän ystävyyden kunniallisuus katsottiin olevan tärkeä arvioimisen kohde.

Fordin tavoitteena oli yhteiskunnallinen vaikuttavuus: hän aikoi muovata valtiollisesta, yhteiskunnallisesta, teollisesta ja moraalista ainesmassasta tervettä ja eheää kokonaisuutta. Muovaamisen kohteena oli paitsi työtaito myös työntekijöiden koko elämä, joka tuli ”amerikkalaistaa” huolehtimalla heidän puhtaudestaan, siisteydestään ja moraalisuudesta. Ford mielsi itsensä sosiaalityötä tekeväksi hyväntekijäksi, joka tarjosi työtä kaikille, joilla oli riittävästi työhalua. (Mannevu 2020.)

Suomessa merkittävämpi, 1900-luvun alun työn teettämisen oppien ”ameriikan tuliainen” oli Frederick Winslow Taylorin kehittämä ”työn tiede”, josta puhuttaessa käytetään yleisimmin taylorismi -termiä. Tämä töiden rationalisoimiseen, eli järkeistämiseen perustuva oppi poikkesi fordismista, mutta keskittyi edelleen ottamaan tehot irti inhimillisestä resurssista. Taylorismin piti lopettaa jatkuvat erimielisyydet työmaalla, yhdistämällä työnantajan ja työntekijän intressit.

Taylorin mukaan työn tehostamisen päämäärä eivät ole korkeat ”voitto-osingot” tai paremmat palkat vaan jokaisen työntekijän potentiaalinen löytäminen ja vahvistaminen; kun jokaisen kyvyt tunnustetaan, jokainen kykenee suorittamaan ”taipumuksilleen soveliaan työn sen korkeimmassa täydellisyydessä (Mannevuori 2020.)

Työväestö ei ollut vilpittömän ilahtunut uusista opeista, vaikka vakuutettiin että jokaista työntekijää rasitetaan juuri sopivasti, muttei missään nimessä liikaa.

Suomalaisten 1910-luvun työväenlehtien mukaan taylorismi oli ”kapitalistien kehittämä pirullinen työtapa”. Tällainen taylorismin ”tahallinen väärinymmärtäminen” vaivasi taylorismista inspiroitunutta geologi Sederholmia niin paljon, että hän omisti omassa työn tieteitä käsittelevässä teoksessaan kokonaisen luvun työväenjärjestöjen ennakokuluojen ja propagandan korjaamiselle (Mannevuori 2020.)

Taylorismi lankesi työnantajien kannalta otolliseen maaperään varmasti myös osin siksi, että eugeniikaksi kutsuttu rodunjalostusoppi oli Euroopassa suuressa suosiossa ja uutta ”teollisuustyöväen rotua” oli näin mahdollista päästä tieteellisesti jalostamaan.

Taylorismi sai SAK:n siunauksen vasta toisen maailmansodan jälkeen vuonna 1946 kun SAK-STK yleissopimus uudistettiin ja töiden rationalisoinnista päästiin sopuun.

Erilaiset rationalisointiopit nousevat historiassa aina uudestaan ja LEAN -ajattelua voitaneen pitää taylorismin reinkarnaationa, tosin ilman rodunjalostuksellista päämäärää. Työvoiman tyhjäkäynnistä on kuitenkin aina oltu ja tullaan aina olemaan huolissaan. Onneksi on edes jotain pysyvää suhdanneherkillä työmarkkinoilla.

Kasvava työväestö sosiaalisine ongelmineen pysyi- tai pidettiin tietämättömänä ja oli siten otollista maaperää agitaatiolle ja kaikenlaiselle kiihotukselle. Työväen Sivistysliiton (1919) alullepanija, Väinö Voionmaa (Vuoteen 1906 Wallin, 1869-1947), kuvaa tätä, lopulta sisällissotaan johtanutta aikaa, sysimustaksi hengenpimeydeksi. (Blåfield 2019 s.33.)

Ammatillinen järjestäytyminen alkoi siinä osassa työväestöä, joiden tehtävät vaativat suurinta ammattitaitoa. Tähän joukkoon lukeutuivat kirjaltajat, suutarit ja räätälit, sekä rakennustyömaiden ammatti-ihmiset. Myös työväen poliittinen järjestäytyminen alkoi samoihin aikoihin ja kaupunkeihin alettiin perustaa työväenyhdistyksiä.

Helsingin työväenyhdistyksen (1883) ensimmäinen puheenjohtaja Viktor Julius von Wright kuvasi yhdistyksen sivistyksellistä tehtävää seuraavasti:

Velvollisuutemme on (...) koroittaa ja vahvistaa työväenluokkaa, kaikin tavoin edistämällä säännöllisyyttä, säästäväisyyttä, sopua ja hyvää oloa, koulunkäyntiä, sanomalehtien lukemista, esitelmän kuuntelemista ja tietojen etsimistä kirjoista ja keskusteluista. (Blåfield 2019 s.25.)

Vaikka luokka-ajattelu tai yhteiskuntaluokista puhuminen onkin nykyisin jäänyt taka-alalle, eikä moni enää ainakaan määrittele itseään perinteisessä mielessä mihinkään yhteiskuntaluokkaan kuuluvaksi, olen sitä mieltä, ettei koulutuksellinen velvollisuutemme työväestön kouluttajana ole juurikaan puolessatoista vuosisadassa muuttunut. Samantapaiset sosiaaliset ongelmat yhteiskunnassa ovat taas kerran ajankohtaisia ja nykyisin yhteiskunnassa lisääntyvä osattomuuden- tai vaikutusmahdollisuuksien puuttumisen tunne tuskin oleellisesti poikkeaa 1850-luvun osattomuudentunteesta.

Nykyäänkin moni osattomuudentunteesta kärsivä hakee helpotusta tähän ahdistukseen samais- tumalla ääriliikkeiden ajatteluun, kuten suojelupoliisin kansallisessa uhka-arviossakin tode- taan:

Äärioikeistolaisen terrorismin uhka on voimistunut länsimaissa, ja uhrimäärän maksimoimiseen pyrkivät terrori-iskuhankkeet ovat lisääntyneet viimeisten puo- lentoista vuoden aikana. Myös Suomessa on tunnistettu äärioikeistolaista terroris- tista toimintaa kannattavia ja sympatisoivia henkilöitä. Verkossa toimivat kansain- väliset äärioikeistoryhmät ja kommunikaatio sosiaalisen median alustoilla vahvis- tavat äärioikeiston rajat ylittävää luonnetta.

(Suojelupoliisi 2021, Kansallisen turvallisuuden katsaus.)

Taloudellisten näkökulmien ylikorostaminen poliittisessa päätöksenteossa, varsinkin 1990 -lu- vulta lähtien, on ollut inhimillisiä arvoja pois sulkevaa tai vähättelevää ja toisaalta yhden totuu- den nostaminen ainoaksi ja oikeaksi päätöksenteon ohjaajaksi on ollut omiaan jakamaan kan- salaiset omiin lokeroihinsa, joissa arvostusta haetaan toisilta samanmielisiltä. Samaan aikaan tuloerot ovat kasvaneet, ilmiö on kansainvälinen, eikä ainoastaan Suomea koskeva. Poliitikot ympäri maailman joutuvat hikoilemaan tämän ongelman parissa.

Income inequality in OECD countries is at its highest level for the past half century. The average income of the richest 10% of the population is about nine times that of

the poorest 10% across the OECD, up from seven times 25 years ago. Only in Turkey, Chile, and Mexico has inequality fallen, but in the latter two countries the incomes of the richest are still more than 25 times those of the poorest. The economic crisis has added urgency to the need to address inequality. Uncertainty and fears of social decline and exclusion have reached the middle classes in many societies. Arresting the trend of rising inequality has become a priority for policy makers in many countries. (OECD 2019.)

Vaikka työväenyhdistykset olivat tehneet sivistystyötänsä 1900-luvun alkupuolella tultaessa jo hyvän tovin ja vuonna 1906 oli Suomessa saavutettu jopa yleinen ja yhtäläinen äänioikeus, mikä oli suuri harppaus demokratiakehityksessä, siitä huolimatta työväestön taloudellinen asema ei ollut parantunut niin, että yhteiskunnallisen luokkajaon olisi koettu väistyneen. Suomen itsenäistyessä 1917 kansakunta ei ollut yhtenäinen, mikä kärjistyi nopeasti kansalliseksi tragediaksi.

Vuonna 1918 kansallinen jakautuminen eskaloitui sisällissodaksi, jonka jälkipyykkiä on pesty viimeiset sata vuotta ja edelleenkin aiheuttaa tuntuu olevan vaikea käsitellä pragmaattisesti.

Heti sisällissodan jälkeen pragmaattisuuttakin löytyi. Väinö Voionmaa oli 25-vuotiaana tohtoriksi väitellyt porvaristaustainen, mutta sosiaalidemokratian kannalle asettunut kansansivistysmies, jonka näkemyksen mukaan kansan sivistykseen kuului muutakin kuin pelkkä lukutaito. Hän näki, ettei ole erikseen ylä- tai alaluokalle kuuluvaa tietoa, vaan kaikki tieto tuli olla kaikkien saavutettavissa.

Voionmaan ja toki muidenkin työväensivistystä ajaneiden mielestä Suurlakko 1905 ja sisällissota alkuvuodesta 1918, olivat hirvittävä onnettomuus ja osoitus luokkatietoisuuden agitoinnin vaarallisuudesta. Voionmaan mielestä sivistystyön tuli nojata tutkimukseen ja opintoihin. Samaa mieltä oli suurin osa työväenliikkeen johtohenkilöistä.

Väinö Voionmaa oli tutustunut organisoituun työväensivistystyöhön Englannissa ja Ruotsissa jo vajaat kymmenen vuotta ennen sisällissotaa. Sodan jälkeen, syksyllä 1918 hän alkoi kerätä ympärilleen ihmisiä, joille esitteli ulkomailta keräämiään ideoita ja toimintamalleja työväensivistystyöstä. Asiaa lähti ajamaan työväenliikkeen toimijoista muodostettu toimikunta.

Työväensivistyksen soihdunkantajille ja työväestölle itselleen oli selvää, että sivistystyötä tarvittiin, mutta työväestön omilla ehdoilla ja omiin tarpeisiin räätälöitynä. Tämä periaate ei ole kadonnut nykyisessäkään ammattiyhdistyskoulutuksessa.

Työväen Sivistysliiton perustava kokous pidettiin 1. päivä syyskuuta 1919 Helsingissä. Alun perin TSL:n perustajajyhteisöjä oli kolme, mutta varsinkin 1920-1921 jäsenyhdistysten määrä kasvoi rivakasti. Lopulta vuonna 1930 jäsenyhdistyksiä oli jo kolmekymmentä. Jäsenjärjestöjen määrä on samaa luokkaa nykyisinkin. Miltei samoihin aikoihin, vuonna 1924 perustettiin Työväen Akatemia, jonka perustamisessa Voionmaalla ja TSL:lla oli merkittävä rooli.

TSL on ollut perustamisestaan saakka puoluepoliittisesti sitoutumaton, vaikka vahvasti sosiaalidemokraattisesta työväenliikkeestä ponnistaakin. Sitoutumattomuus mahdollisti toiminnan myös 1930-luvun oikeistohegemonian aikana, kun muuten vasemmistopoliitikot olivat suoranaisten vainon kohteina, oikeistolaisen radikalismien noustessa samanaikaisesti lähestulkoon salonkikelpoiseksi.

Keskittyminen vallankumouksen tavoittelun sijaan työväestön laajempaan sivistämiseen ja demokraattisten vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen piti huolen siitä, ettei toimintaa saatu ulkopuolelta kaadettua, vaikka ajan henki ei työväenliikkeelle muutoin suotuisa ollutkaan. Toki 1920-1930-luvuilla säädettiin myös sosiaaliturvaa ja yhdenvertaisuutta parantavia lakeja, joille löytyi onneksi kannatusta myös sivistysporvareiden piiristä. Aikakautta kutsutaan kansallisen eheytyksen ajaksi.

Kansallinen oikeisto-vasemmisto vääntö jäi taka-alalle viimeistään Neuvostoliiton hyökätessä Suomeen marraskuussa 1939. Suomi jäi sotien pyörteisiin aina vuoteen 1945 saakka, jonka jälkeen voidaan katsoa alkaneen työmarkkinoiden moderni aikakausi. Merkittävin osoitus kansallisen yhtenäisyyden hakemisesta sodan jaloissa, lienee työnantajajärjestö STK:n julistus vuoden 1940 tammikuussa, jossa todettiin, että työnantajat tunnustivat työntekijäpuolen tasa-veroiseksi neuvottelukumppaniksi. Julistus tunnetaan paremmin Tammikuun kihlauksena.

Vuonna 1946 uudistettiin vuoden 1944 yleissopimus Suomen työnantajien keskusjärjestön (STK) ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (SAK) välillä ja tämä sopimussuhde kesti aina vuoteen 2017 saakka. Tämän ajanjakson päätyminen oli seurausta siitä, kun STK:n seuraaja, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) irtaantui sääntöjään muuttamalla (25.11.2015) sopimustoiminnasta.

Pidän tätä työmarkkinoiden modernin ajan loppuna ja osoituksena halukkuudesta siirtyä takaisin vuosisadan takaiseen maailmaan, jossa ei neuvoteltu, vaan patruunan sana oli laki. Jos tästä ratkaisusta jotain modernia haluaa löytää, niin se oli tapa, jolla patruunat jättivät kumppaninsa julman nykyaikaisesti, eli kertomalla asiasta julkisuuteen.

Ontuva parisuhdevertaus, mutta jos jatketaan samalla teemalla, niin tämä ero on ollut riitaisa sekä sotkuinen ja myöhemmin siihen on sotkeutunut koko suku kaukaisia serkkuja myöten, kun jotkin EK:n jäsenliitotkin ovat sittemmin ilmoittaneet luopuvansa työehtosopimustoiminnasta. Niin, ja se kaukainen serkku, eli Suomen Yrittäjät haluaisi oman osansa tässä kattiloiden jaossa, vaikkei ole sopimustoiminnan eteen koskaan mitään tehnytään. Jätetyn osapuolen katkeruus on taas ollut, ainakin sivusta seuraajalle, välillä kiusallista seurattavaa.

Koska poliittiset voimasuhteet vaihtelevat, ei maan hallituksilla ole mahdollisuuksia tulla joka ikisen eteen tulevan työmarkkinaosapuolten riidan sovittelijaksi

### **2.3 Maailmansotien jälkeinen työväensivistyksen nousu**

Toisen maailmansodan päätyttyä tarve työväen kouluttamiselle oli suuri, eikä monellakaan työläisellä ollut taloudellisia mahdollisuuksia lähteä kouluttautumaan, kun jokapäiväinen leipäkin täytyi raskaalla työllä ansaita. Myös aikaisempi koulutus oli monella ruumiillista työtä tekevällä heikkoa, osin olematonta. Voi hyvin kuvitella, että korkeammat koulutushaaveet törmäsivät monilla arjen realiteetteihin, vaikka lukupäätä olisi ollutkin.

Koko pienen Suomen suureksi onneksi, kuten historia on myöhemmin epäilemättä osoittanut, löytyi maastamme riittävästi sivistyneitä ihmisiä, jotka ymmärsivät kansan sivistystyön arvon laajassa mielessä jo vuosikymmeniä aikaisemmin. Pohja työväensivistystyölle oli lujaksi valettu. Myös poliittiset päättäjät näkivät kansansivistystyön ja ammattiyhdistysväen kouluttamisen demokratiaa vahvistavana toimintana, eikä siltä suunnalta haluttu laittaa kapuloita rattaisiin.

Suomen ammattiliitojen keskusjärjestö SAK, perustettiin vuonna 1930 ja se aloitti ensimmäisen kesäkoulunsa 1932 pitämisen Kauniaisissa, Työväen Akatemian tiloissa. Tämä avasi lahjakkaimmille oppilaille tien Työväen Akatemian vuosikursseille. Sotien jälkeen monet vuosikurssein käyneet hakeutuivat ammattijärjestöjen toimitsijatehtäviin. Sodan jälkeen SAK:ssa heräsi ajatus saada ammattiyhdistyskoulutus oman katon alle. (Reuna ja muut 2000 s.15-16.)

SAK sisällä oli noussut halu nostaa ylös oma opintotoiminta ja kansanliikkeen löytäessä yhteisen päämäärän, myös tuloksia tuppaa syntymään.

Ammattiyhdistysopiston perustamisesta päätti Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön eli SAK:n edustajakokous, vuonna 1947. Se, että opisto rakennettiin juuri Nurmijärven Kiljavalle, oli osin sattumaa, mutta jo kesästä 1946 lähtien Kiljavan maisemissa oli järjestetty kymmenpäiväisiä ammattiosastojen opinto-ohjaaja kursseja ja sijaintia pidettiin yleisesti hyvänä ja

paikka kauniin Sääksjärven rannalla tarjosi miellyttävät puitteet opiskelulle, sopivan etäällä pääkaupungin humusta.

Edustajakokous hyväksyi myös yksimielisesti opiston opetuksen periaatteiksi seuraavaa:

1. Koulun kasvatustyön tulee hengeltään vastata ammattiyhdistysliikkeen periaatteita. Sen tulee kouluttaa työntekijöitä niitä tehtäviä varten, jotka ammattiyhdistysliikkeemme säännöt, periaateohjelma ja edustajakokouksen päätökset ovat määritelleet.
  
2. Koulun tulee kasvattaa sellaisia työntekijöitä, joiden johtotähtenä työssään ammattiyhdistysliikkeessä on työväen taistelukelpoisuuden kasvattaminen sekä yhtenäisen ammattiyhdistysliikkeen taistelukuntoisuuden lujittaminen, siinä taistelussa, mitä se käy kapitalistien riistoa vastaan. (Vesterinen 1990 s.36)

Opiston ohjesäännön mukaan toiminnan päähuomio tuli kiinnittää ”omintakeista opiskelua ja yhteiskunnallista vastuuntunnetta kehittävään opetukseen”. ”opetus sovelletaan lähinnä ammattiyhdistysliikkeen taloudellisen ja sosiaalipoliittisen toiminnan tarpeita silmällä pitäen”. ”Lisäksi annetaan harjoitusta yhteiskuntaelämässä tarpeellisista taidoista.” (mt s.36)

Kun tuolloista ohjesääntöä peilaa nykyhetkeen, ei päähuomion alueet ole oleellisesti muuttuneet. Tosin riisto -sanon käyttö on varmasti nykyaikana säästeliäämpää.

Opiston peruskivi muurattiin 2.7.1949 ja opisto vihittiin käyttöön 17.9.1950. Samassa yhteydessä vietettiin SAK: 20-vuotisjuhlat.

Ammattiyhdistysopiston ensimmäiseksi rehtoriksi valittiin Kaarlo Hakama Viitasaarelta ja ensimmäinen kuusi kuukautta kestänyt peruskurssi aloitettiin 8.10.1950

Kiljavan opiston kursseilta on sittemmin kasvanut monta sukupolvea ammattiliittojen toimitsijoita, sekä joukko arvostettuja työmarkkinajohtajia ja kansanedustajia.



## 2.4 Kiljavan opiston seitsemän vuosikymmentä

Tässä luvussa yritän tiivistää oleellisen ajatuksen opiston tarjoaman koulutuksen pedagogiikasta koko opiston pitkän historian ajalta siten, että osoitan polun historiasta tähän päivää ja tämän historian olevan vahva kivijalka tulevaisuudelle. Jätän pois erilaiset poliittiset ristiriidat, jotka olivat ajalleen tyypillisiä erityisesti 50-70 -lukujen välisenä aikana. Mielestäni nämä seikat eivät tuo merkittävää sisältöä kehittämistyöhön, saatikka lisää tutkimuksen kiinnostavuutta.

Kuvaan alkuvuosikymmeniä opiston historiikkaa vuodelta 1990, mukailien. Opiston alkuvuosina ei vannottu minkään pedagogisen suunnan nimeen ja ammattiyhdistyksen käytännön tarpeet ohjasivat opetusta. Yleisin opetusmenetelmä olivat luennot ja niihin liittyvät tentit. Harjoitusaineet ja tutkielmat kehittivät tiedonhaun ja ajattelun taitoja.

Tuolloin opettajat hakivat opintomatoillaan uusia pedagogisia oppeja ja -työkaluja pohjoismaisista ammattiyhdistysopistoista ja aina USA:n yliopistoista saakka.

Muutamit edistykselliset opettajat käyttivät opetuksessaan, tuohon aikaan harvinaisia ryhmitöitä. Ryhmätyömenetelmä herätti jopa epäilyjä siitä, että se tuottaa ainoastaan hauskuutta opiskelijoille, kun taas toiset olivat sitä mieltä, että kyseessä olivat yhteistyötaidot, joita tarvitaan työelämässä muutenkin, joten miksei niiden oppimista aloitettaisi jo opistolla. Menetelmä huomattiin monella tapaa hyödylliseksi. opiskelijat oppivat tulemaan toimeen toistensa kanssa ja etsimään ratkaisuja ongelmiin yhteistyössä. Ryhmätöissä opiskelijat joutuivat ottamaan toisten mielipiteet huomioon ja perustelemaan omat kantansa.

Yhtenä opetusmenetelmänä käytettiin dramatisointia, jonka avulla opiskelijat saatiin ”työtuoimioistuimeen” tai neuvottelupöytään kehittämään käytännön osaamistaan. Myös tapakasvatusta harjoitettiin. Opetukseen sisältyi mm. juhlaillallisia ja tanssiaisia. Tarkoituksena oli nostaa työläistäustaisten opiskelijoiden itsetuntoa ja totuttaa ”herrojen tapoihin”. (Vesterinen 1990)

1960 luvulla SAK:n ja sen jäsenliittojen ym. ammatti- ja puolueosastojen lyhytkurssien määrä alkoi nousta, ollen vuosikymmenen puolivälissä jo 85% opiskelijoiden kokonaismäärästä. Näistä 88% oli ammattiyhdistysliikkeen kursseja ja vuosikymmenen loppuun mennessä lähes 100%. Samalla ajanjaksolla opiskelijamäärä lähes kolminkertaistui. (mt)

1970-luvulla koulutusta uudistettiin sekä pedagogisesti, että sisällöllisesti. Lyhytkurssien osalta luovuttiin aineenopettajista, mikä pakotti kurssien opettajat laajentamaan asiantuntemustaan. Sisältöjä kehitettiin mm. hankkimalla tietoa työpaikkojen tilanteesta.

Vuodesta 1980 alkaen opetushenkilöstö alkoi perehtyä kognitiiviseen oppimiskäsitykseen, opiston omilla kognitiivisen didaktiikan kursseilla. Nähtiin, että malli soveltui hyvin ongelmakeskeiseen opetukseen. Opiston entinen opettaja, Jyrki Helin kertoo noista ajoista seuraavasti:

”Päätökäyttäytymisestä opimme mallin, mitä on osattava ja taidettava kurssin jälkeen. Freireläisyydestä saimme ymmärtävän ja opiskelijoita lähellä olevista asioista lähtevän ongelmien ratkaisua edistävän mallin, ryhmadynamiikasta monet työtävät ja jotkut kurssit sekä kognitiivisesta didaktiikasta opetusjärjestelyt.” (Vesterinen 1990 s.81.)

Tämä, varhaisin löytämäni tieto, jossa viitataan opiston freireläisyyteen, yhdistää pitkän narun päät historian ja nykypäivän välillä.

Voionmaan toiminnan johtoajatus oli, että kansalaisten pitää nostaa osaamis- ja sivistystasoaan itse ajatuksella, ettei kannettu vesi kaivossa pysy. Kansansivistysväen ja työväenliikkeen eliitin tehtävänä oli tuon oppimisprosessin tukeminen, tiedon ja välineiden antaminen. Kansan piti oppia myös, että vastuu sen aseman parantamisesta oli sillä itsellään. (Blåfield 2019 s.117.)

Ylläolevan sitaatin on kirjoittanut omassa artikkelissaan Voionmaa-tutkija Maria lähteenmäki enkä voi välttyä vertaamasta Voionmaan näkemystä Paolo Freiren (1921-1997) teksteihin sortettujen pedagogiikasta. ”On farssi väittää, että yksilöt ovat ihmisiä ja heidän tulisi olla ihmisinä vapaita, jos ei ryhdy mihinkään konkreettiseen tehdäkseen väitteen todeksi.” (Freire 2018 s.51.)

Ammattiyhdistysliike on historiansa alkuajoista lähtien pyrkinyt lisäämään ihmisten tietoisuutta ympäröivästä maailmasta ja siitä, kuinka sitä on mahdollista muuttaa. Tämä on vaatinut reilun vuosisadan verran koulutusta ja vielä tänä päivänäkin ammattiyhdistysliike ei ole onnistunut tekemään koulutuksen saralla itsestään tarpeetonta. Yhä edelleenkin, joka ainoalla kurssilla törmään opiskelijoihin, jotka ovat vakuuttuneita siitä, ettei ympäröivän todellisuuden muuttaminen ole yksilöille mahdollista, vaikka historia osoittaa toista. Asiat ovat ehkä liian hyvin tai jos jotain epämukavuutta koetaan, ollaan kuitenkin valmiita odottamaan, että joku pelastava taho tulee ongelmat korjaamaan. Raadollisimmillaan sitä odotetaan populistisilta poliitikoilta, jotka lupaavat muutosta, mutta jokainen saa itse, oman päänsä sisällä luoda tälle muutokselle sisällön. Tämä kehitys jatkuessaan, tulee tuottamaan yhteiskuntaan suuren määrän hyvin pettyneitä, jopa katkeria ihmisiä.

Opisto on siirtynyt sujuvasti jälkifreireläiseen sosiaalipedagogiikan aikaan, ainakin tutkimuksen kohteena olevan luottamusmieskoulutusten osalta.

Sosiaalipedagogiikka rakentaa erilaisia siltoja ja yhteyksiä. Näistä ilmeisin on jo nimessä näkyvä sosiaalisen ja pedagogisen yhdistyminen. Tieteenalana sosiaalipedagogiikkaa voi kutsua siltatieteeksi, joka yhdistää yhteiskuntatieteiden ja kasvatustieteiden näkökulmia. Sosiaalipedagogiikassa ollaan siis kiinnostuneita samanaikaisesti ilmiöiden sosiaalisista ja kasvuun tai kasvatukseen liittyvistä puolista. (Nivala ja Ryyänen 2019 s.14.)

Sosiaalipedagogisessa ajattelussa jokainen ihminen nähdään ja kohdataan toimijana, jolla on tahto-, kyky- ja mahdollisuus tehdä valintoja ja vaikuttaa vapautensa myötä ympäröivään yhteisöön ja yhteiskuntaan.

Muutos, koulutuksen seitsemässä vuosikymmenessä, ei siis ole ollut kovin radikaali, mutta eiköhän näillä opeilla pärjätä sinne satavuotisjuhliin saakka, mikäli ilmastokatastrofi ei ehdi koulustoimintaa ennen sitä lopettaa.

## 3 KUINKA LUOTTAMUSMIES RAKENNETAAN

Tässä luvussa kerron luottamusmiehen toimintaympäristöstä ja hänen toimintaedellytyksistään siinä. Yritän avata tehtävän hoitamiseen liittyviä, tiettyjä ristiriitoja ja jännitteitä. Kerron myös siitä, kuinka opistona koetamme helpottaa tehtävän hoitamista ja mitkä ovat käytännön menetelmät tässä.

### 3.1 Luottamusmiehen aseman määrittely

Luottamusmies on henkilöstön edustaja, joka edustaa työntekijöitä työpaikan neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Luottamusmies neuvottelee, sopii, sovittelee asioita ja välittää tietoa työpaikalla työntekijöiden puolesta. Neuvotteluosapuolena luottamusmiehellä on työnantajan edustaja, eli henkilö, joka asemansa puolesta, tai nimettynä edustajana voi tehdä sopimuksia edustamansa yrityksen tai yhteisön nimissä.

Pääasiassa osapuolten välillä käsiteltäviä asioita ovat työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät kysymykset, voimassa olevan lainsäädännön noudattamiseen liittyvät kysymykset, työntekijöiden ja työnantajan välisten erimielisyyksien nopea selvittäminen, muiden esiin nousevien asioiden käsittely ja työrauhan ylläpitäminen työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla. Luottamusmiehen toiminnan lähtökohtana voidaan pitää työehtosopimusjärjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä paikallisesti.

Yksi luottamusmiehen tärkeimmistä tehtävistä työpaikalla on niin sanottu järjestämistyö, joka pitää sisällään mm. työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisen edistämistä, työntekijöiden tiedollisten valmiuksien vahvistamista, tiedotusta ja ammattiyhdistyksen työpaikkatoiminnan käytännön järjestelyjä. Jonkinlaisena aatteellisena päämääränä tässä tehtävässä pidän myös työntekijöiden ammattiyhdistyksen vahvistamista.

Luottamusmiehen asemaa määritellään sekä lainsäädännössä (työsopimuslaki 55/2001), että työmarkkinajärjestöjen sopimusalakohteisissa työehtosopimuksissa.

Työsopimuslain 7.luvun 3§ ensimmäinen momentti:

”Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa”

Työehtosopimuksista löytyy tarkempia kirjauksia luottamusmiehen asemasta, mutta yleisesti voidaan sanoa, että luottamusmiehen tulisi olla kyseisen työpaikan asioihin perehtynyt työntekijä, jolla riittää motivaatiota ja kykyä työpaikan asioiden hoitamiseen ja kehittämiseen. Usein luottamusmiehet toimivatkin monien kehittämistyöryhmien jäseninä, varsinaisen edunvalvonnan lisäksi.

Luottamusmiehen valinta poikkeaa työsuojeluvaltuutetun valinnasta siten, että luottamusmiehivaalia ei hoida työnantaja, vaan asianomaisen työpaikan järjestäytyneet työntekijät ja ammattiosasto. Vaikka molemmista käytetään yleisesti termiä henkilöstöedustaja, tarkoitan tässä tutkimuksessa kyseistä termiä käyttäessäni nimenomaan luottamusmiestä. Luottamushenkilö -termiä taas käytän kuvatessani henkilön toimintaa. Luottamusmies on siis vaaleilla valittu ja toimikausi on 2 vuotta. Yksityiskohtaiset vaaliohjeet työpaikalle saa omasta ammattiliitosta.

Sekaannusten välttämiseksi ja termien selventämiseksi on hyvä mainita myös luottamusvaltuutettu -käsite, jota työpaikkojen puhekielessä kutsutaan usein luottamusmieheksi. Työsopimuksissa on määritelty luottamusvaltuutetun asema (TSL 13 luku 3§)

#### Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Tärkeimpänä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun välisenä erona käytännön toiminnassa nousee valtuutetun toissijaisuus paikallisessa sopimisessa. Kairinen ja muut avaavat paikallista sopimista yksityisellä sektorilla näin:

Luottamusmiehen asema perustuu työehtosopimukseen. Sen sijaan TSL 13:3:ssä on säädetty luottamusvaltuutetusta, jonka sellaiset työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä voivat valita.

Työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen nähden luottamusvaltuutettu on toissijainen ja normaalisitovan työehtosopimuksen mukaista luottamusmiesjärjestelmää täydentävä henkilöstön edustaja. Työntekijöillä ei voi olla kelpoisuutta antaa paikallisen sopimuksen teon valtuutusta luottamusvaltuutetulle, jos työehtosopimuslain perusteella sitovassa työehtosopimuksessa edellytetään, että sopijapuolena on luottamusmies (Kairinen ja muut 2005 s.26-27)

Erona luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemassa myös on se, että työsopimuslaissa ei ole määritelty luottamusvaltuutetun toimintaedellytyksiä samalla tasolla kuin luottamusmiestä koskevassa työehtosopimuksessa. Lisäksi, mikäli luottamusvaltuutettu on ammattiliittoon järjestäytymätön työntekijä, ei hänellä ole ammattiliiton antamaa neuvonta- ja edunvalvontakoneistoa käytettävänä.

Kiljavan opiston luottamusmieskoulutuksiin osallistuu sekä luottamusvaltuutettuja (TSL), että luottamusmiehiä (TES). Tämä ei ole ongelma, mutta asemaan liittyvät, oleelliset erot ovat tärkeitä kertoa koulutettaville.

Luottamusmies on työsopimussuhteessa ja siten vastuussa tämän sopimuksen velvoitteista esimerkkeinä vaikkapa työntekemis- ja lojaliteettivelvoite.

Työsuhteessa lojaliteettivelvoitteen määrittää (TSL 55/2001) työsopimuslain 3. luvun, ensimmäisen pykälän toinen virke, jossa lukee: ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.”

Tätä lojaliteettivelvoitetta ja sen monitulkintaista sisältöä kuvaa Hölttä seuraavasti:

Se on historiallisesti aina orjuuden ajoista periytyvä velvollisuus, jota nykyäänkin pyritään laajentamaan kaikkeen työntekijän toimintaan sekä työaikana että vapaa-aikana. Se on jatkuvassa jännitteessä työntekijän perus- ja ihmisoikeuksien kanssa. työnantajat usein pyrkivät rajoittamaan työntekijöiden sananvapautta. Myös kirjallisiin ohjeisiin on otettu vapaata ilmaisua rajoittavia määräyksiä, jotka ovat tavallisesti lainvastaisia. (Hölttä 2018 s.25)

Halusin nostaa esille tämän työsopimuslain kirjauksen, koska lähtökohtaisesti luottamusmiehen lojaliteetti ristiriitatilanteessa kohdistuu työntekijöihin, joita hän edustaa. Tämä luonnollinen

vastakkainasettelu unohtuu helposti, kun luottamusmiehen roolia katsotaan työntäjän näkökulmasta työpaikalla. Tulkitseen että Hölttä viittaa kirjassaan muun muassa tähän problematiikkaan.

### 3.2 Tehtävä ja toimintaympäristö

Luottamusmiehen tehtäväkenttä on ollut historiassaan jatkuvan laajentumisen kohteena. Nykyisen kaltaisen luottamusmiesjärjestelmän perustukset valettiin vuonna 1940 kun työnantaja-puoli hyväksyi työntekijäjärjestön sopimusosapuoleksi. Tapahtui niin sanottu ”Tammikuun kihlaus”.

Luottamusmiesten asema virallistui viimeistään 1946 kun STK:n ja SAK:n välillä uudistettiin vuoden 1944 yleissopimus, jossa käsiteltiin mm. luottamusmiehen roolia, toimintaa ja tehtäviä, myös irtisanomissuojasta ja korvauksesta sovittiin. Vuosi oli muutoinkin suotuisa ammattiyhdistysliikkeelle, saatiin läpi mm.: Laki tuotantokomiteoista, työsopimuslain uudistus, laki työriitojen sovittelusta ja laki työtuomioistuimesta, työaikalain muutos pidensi vuosiloman 12-14-päiväiseksi (Bergholm 2013.)

Tämän päivän työelämä asettaa kovia paineita henkilöstön edustajan toiminnalle. Kun aloitin tämän kehittämistehtävän toteuttamisen, tähän kohtaan olisi voinut ottaa lainauksen vaikkapa SAK: luottamusmiesbarometrissa, mutta koko maailma muuttui reilussa vuodessa aika monesakin mielessä. Jo kaksi merkittävää työnantajajärjestöä, Metsäteollisuus ry ja Teknologiateollisuus ry ovat ilmoittaneet irtautuvansa työehtosopimustoiminnasta. Mainitut linjaukset ovat merkittäviä jo senkin takia, että yhteenlaskettuna kyseisten alojen osuus maamme viennistä on liki 50% (Tulli 2020.)

Siinäkin mielessä tämä kehittämistehtävä on todella ajankohtainen ja katsoo tulevaisuuteen ay-koulutuksen näkökulmasta. Kun kaikki perusasiat työmarkkinoilla muuttuvat, on myös luottamusmieskoulutuksen muututtava.

Perinteisesti sana luottamusmies tuo monen mieleen likaisissa haalareissaan olevan, työtövereitäan kiivaasti puolustavan, aatteellisesti vasemmistolaisen jäärän, joka ei juuri järkipuhetta kuuntele. Varmasti jossain historian vaiheessa kuvaus on moneen henkilöstön edustajaan sopinutkin, mutta viimeisen kahden vuosikymmenen ajalta, jolloin olen itse ammattiyhdistysaktivismia harrastanut, tähän kuvaukseen sopivia luottamusmiehiä, likaisia haalareita lukuun ottamatta, en muista tavanneeni.

Jos joitain yhdistäviä piirteitä varsin heterogeenisestä luottamusmieskentästä pitäisi hakea, niin ainakin todella monet henkilöstön edustajat ovat verbaalisessa ilmaisussaan taitavia, laajalti sekä työelämästä- että yhteiskunnallisista asioista kiinnostuneita. Myös jonkinlainen vahva subjektiivinen näkemys oikeudenmukaisuudesta voisi olla yhdistävä tekijä. Ainakin ne henkilöstön edustajat, jotka ovat jatkaneet vaativassa tehtävässään pidemmän aikaa, löytävät usein merkitystä työlleen, roolistaan oikeudenmukaisuuden puolustajina.

Vaikka sanoin, että luottamusmiehen käsitys oikeudenmukaisuudesta on subjektiivinen, niin oman näkemykseni mukaan useimpien henkilöstöedustajien oikeudenmukaisuuskäsitys kestää hyvin myös objektiivista tarkastelua, vaikka toimintaa ohjaa aika ajoin vahvakin aatteellisuus tai ideologia. Luottamusmiestehtävissä toimivilla ihmisillä on yleensä hyvin realistinen kuva vallitsevista tosiseikoista. Tämä tulee ilmi jo peruskursseilla, kun kysyn jotain luottamusmiesten työnantajayrityksistä, pystyvät useimmat avaamaan esimerkiksi yrityksen toimialaan ja liiketoimintaan liittyviä erityispiirteitä sekä arvioimaan vaikkapa tuottavuutta, osalla on hyvinkin selvä näkemys työjärjestelyistä, joilla tuottavuutta voitaisiin parantaa, myös työkaluihin ja tuotannollisiin kone- ja laite investointeihin lähes kaikilta löytyy hyvin perusteltuja näkemyksiä. Mitä avoimemmin talous- ja tuottavuus asioista työpaikalla luottamusmiehen kanssa keskustellaan, sitä enemmän luottamusmiehet näyttävät suuntautuvan tuottavuusajatteluun ja oman työn kehittämiseen. Jos taas yrityksessä on epäluottamuksen kulttuuri, ovat työntekijät useimmiten ”vain töissä täällä” ja kiinnostus oman työn kehittämistä kohtaan on varsin vaatimatonta. Avoin keskustelu osapuolten välillä näyttäisi lisäävän luottamusmiesten ja koko henkilöstön ymmärrystä esimerkiksi työnantajan taloushaasteiden suhteen ja luovan pohjaa tunteelle samassa veneessä olemisesta. Lindström ja Taipale toteavat, että: ”Johdon näkökulmasta konfliktit ja eriävät mielipiteet nähdään valittamisena ja häiriönä, jos ne eivät tue sen määrittämiä tavoitteita. Kuitenkin vastakkaisten käsitysten ja intressiristiriitojen käsittelynon osoitettu pitkällä aikavälillä hyödyttävän yrityksiä.” (Lindström ja Taipale 2021 s.216.)

Millaiseen ympäristöön uusi luottamusmies sitten ”syntyy”?

Luottamusmies aloittaa toimensa heti kun hänen luottamusmiestehtävänsä käynnistyy. Merkittävää työntekijöiden kannalta on se, kuinka hyvin luottamusmies pystyy hoitamaan edustettavien asioita esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluissa. Hyvät dialogitaidot auttavat luottamusmiestä tässä tehtävässä. Parasta on jatkuva tasainen vuoropuhelu yritykselle tyypillisiä kanavia käyttäen. Kyky rakentaa luottamusta on osin yksilön myötäsytynäinen ominaisuus, osin tietoisien ja eettisten toiminnan tulos. Nopean ja riittävän



informaation on todettu lisäävän luottamusta, mutta samalla kommunikation on oltava avointa ja jatkuvaa. (Miettinen 2020.)

Monessa tapauksessa luottamusmiehen ura alkaa jonkinlaisesta murrosvaiheesta työpaikalla. Syitä on monia, tavallisessa tapauksessa työpaikan edellinen luottamushenkilö haluaa luopua tehtävästään esimerkiksi lähestyvän eläköitymisen tai tehtävänsä raskauden vuoksi.

Tilanteet, joissa edeltäjä luopuu tehtävistään vapaaehtoisesti ja jo hyvissä ajoin asiasta tiedottaen, ovat yleensä tehtävässä jatkavalle helpoimpia. Tällöin jonkinlainen luottamusmiehen peruskoulutus voidaan kokeneen luottamushenkilön toimesta tai avustuksella, aloittaa jo työpaikalla. Mikäli työnantajapuolella on syvällistä ymmärrystä tehtävän tärkeydestä työyhteisölle, valveutunut työnantaja tukee tällaista ”oppisopimusmallia” esimerkiksi antamalla ajallisia resursseja kouluttamiselle.

Oma ”oppisopimus” -jaksoni kesti aikoinaan kaksi vuotta, mikä tarkoitti sitä, että osallistuin varapäälouottamusmiehenä kaikkiin henkilöstöasioita koskeviin neuvotteluihin ja pääsin myös edeltäjäni tilalle ammattiliiton työehtosopimusjaostoon. Edeltäjäni oli tämän järjestelyn viisaasti työnantajan sekä ammattiliiton kanssa neuvotellut ja tämä järjestely mahdollisti sen, että tulevat neuvottelukumppanit ja myöskin ammattiliiton henkilöstö tulivat tutuksi. Tultuani aikanaan valituksi päälouottamusmiehen tehtävään, minun oli helppoa jatkaa tuttujen käytäntöjen ja ihmisten kanssa, edeltäjäni hyvin pohjustettua työsarkaa.

Samanaikaisesti tämän oppisopimus jakson kanssa minulla oli mahdollisuus käydä Kiljavan opistolla sekä luottamusmiesten perus-, että jatkokurssi. Valitettavasti monellakaan aloittavalla luottamushenkilöllä ei uran aloitusta ole tehty näin helpoksi.

Toinen yleinen murrosvaihe, jossa luottamusmies vaihtuu, tapahtuu tilanteessa, jossa työntekijöiden enemmistöön on syntynyt jostain syystä tyytymättömyys sen hetkistä luottamusmiestä kohtaan. Syitä tyytymättömyydelle voi olla monenlaisia, mutta keskusteluissa aloittelevien luottamusmiesten kanssa esiin nousevat usein ainakin seuraavanlaiset tilanteet: luottamusmiehen, joko todellinen tai kuviteltu passivoituminen tehtävien hoidossa, johon liittyy usein se, ettei luottamusmies tiedota meneillään olevista asioista edustettaviaan.

Epäily oman edun ajamisesta on toinen merkittävä syy. Erityisesti henkilöstön irtisanomisiin johtaneiden yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen, riski tulla syrjäytetyksi luottamusmiestehtävästä kasvaa, kuulemieni kertomusten perusteella merkittävästi, vaikka kaikki irtisanomisiin liittyvät päätökset ovat aina yksinomaan työnantajan tekemiä.

Tunnen henkilökohtaisesti monia ahkeria luottamushenkilöitä, jotka ovat tulleet YT-neuvottelujen jälkeen syrjäytetyiksi, huolimatta siitä, että he ovat hoitaneet tehtävänsä niin hyvin kuin se on ollut inhimillisesti katsoen mahdollista.

Tasapuolisuuden vuoksi on mainittava, että myös luottamusmiesten joukkoon mahtuu heitä, joiden motivaationa on ainakin jossain määrin, hankkia itselleen etuja tai pontimena mielessä on ajatus helpommista työtehtävistä. Ihan tavallisia inhimillisiä piirteitä nämäkin, joskaan ei kovin yleisiä pitempiaikaisen henkilöstön edustajan kohdalla.

Joskus luottamusmiehen tehtävästä jopa kilpaillaan ja tehtävään on aina ehdolla useampia yhteisten asioiden hoidosta kiinnostuneita. Tämä on mielestäni hyvä tilanne jo senkin kannalta, että tehtävän sisällöstä ja tarkoituksesta syntyy työpaikalla keskustelua.

Oman lukunsa ansaitsisi myös prosessi, jossa joku aktiivinen työntekijä alkaa nostaa luottamusmiestoimintaa tyhjäksi, eli tilanne, jossa luottamusmiestä tai -valtuutettua ei ole aiemmin ollut. Näissä tapauksissa koko työyhteisön keskinäinen kommunikaatiokyky punnitaan.

Riippuen tavasta, jolla luottamusmiehen vaihtaminen tapahtuu, on vaikutusta koko työyhteisön koetulle yhtenäisyydelle. Monta kertaa on kuultu, kun syrjäytetty luottamusmies joko katkeroituu ja aloittaa seuraajansa mustamaalaamisen tai tekee muuten kaikkensa, jotta seuraaja epäonnistuisi. Kaikkea, sopimusarkiston mystisestä ”katoamisesta” lähtien on luottamusmiehiltä kuultu ja vaikka syrjäytetty osapuoli itse ei mitään eriseuraisuutta tahtoisikaan, niin joskus on käynyt niin, että hänen läheisimmät tukijansa aloittavat erilaisia mielenilmauksia. Sekä uhka että mahdollisuus työyhteisön näkökulmasta katsottuna ovat ilmassa aina kun edustaja vaihtuu.

Usein luottamusmiehen tehtäviä koskevissa tieteellisissä tutkimuksissa jää tarkastelematta tämä poliittinen ulottuvuus joka työmaademokratiaan liittyy. En itsekään lähde tutkimaan tai analysimaan tätä näkökulmaa tässä sen tarkemmin, mutta kokemuksesta tiedän, että tämä ulottuvuus on vahvasti olemassa. On vielä mainittava, että kaikki mikä vaikuttaa työilmapiiriä heikentävästi vaikuttaa myös työyhteisön tuottavuuteen ja siinä mielessä asian soisi kiinnostavan

myös työnantajapuolella. Yhteisöä repivän vaihdoksen jälkeen porukan yhdistäminen on uuden luottamushenkilön tärkein tehtävä. Tässä tehtävässä myös työnantajan tuesta on apua.

Edelliset kappaleet kertovat mielestäni hyvin siitä raadollisuudesta joka luottamusmiehen työhön liittyy. Vaikka hoitaisit työsi hyvin, se ei tarkoita sitä, että työkaverisi automaattisesti ajattelisivat niin. Epäuskottavaksi-, tai liian vähäiseksi koettu tiedottaminen voi johtaa luottamustehtävän loppumiseen aina kahden vuoden välein tai jopa nopeammin. Asiat ovat siten kuin miltä se enemmistön silmissä näyttää ja siinä kohdassa ei puolustuksen puheenvuoroista ole monestikaan apua.

Toisaalta se, että luottamusmies on kohtalaisen helppoa vaihtaa, asettaa myös tietynlaisen positiivisen paineen hoitaa tehtäviään hyvin ja koko porukan yhteistä etua ajatellen. Ainakin mikäli haluaa tehtävässään jatkaa.

”Muista aina keiden asialla olet” Oli erään vanhemman kollegan ohje itselleni luottamusmiehes-  
 uran alussa, eikä ohje liene oleellisesti vanhentunut tänäkään päivänä.

Aloittavan luottamusmiehen rooli ei kuitenkaan missään tilanteessa ole helppo, sillä laaja työyhteisön tuki uran alussa voi myös tarkoittaa sitä, että odotukset uutta edustajaa kohtaan saavat epärealistiset mittasuhteet. Jos taas työyhteisön tuen joutuu ansaitsemaan neuvottelutyön tuloksilla, on pitkäaikainen sitoutuminen luottamusmieheen henkilönä vahvempaa. Miettinen kuvaa luottamusmiehen osaamisvaatimuksia työnantajan näkökulmasta seuraavasti.

Luottamusmiehen tehtävä työyhteisössä on saada oman itsensä kehittämisen lisäksi muutkin työntekijät mukaan oppimisprosessiin ja sitä kautta ideoimaan ja kehittämään uutta. Luottamusmiehen tavoite on motivoida sekä aktivoida ja diagnosoida, jotta koko ryhmä oppisi jatkuvasti. Kokeneella luottamusmiehellä on toimessa kertynyttä ymmärrystä prosesseista ja erityisesti asioiden välisistä yhteyksistä. Työelämä on nykyään hyvin moniulotteista, ja sitä tehdään monenlaisten verkostojen kesken. Ratkaisuja etsitään ja löydetään useammin ryhmien ja verkostojen yhteistyön ja kokemuksen avulla kuin yksin; neuvotellaan ja etsitään kompromisseja. (Miettinen 2020.)

Kuinkahan nämä tavoitteet toteutuvat yrityksissä, jossa edes lakisäätteisiä tietoja on vaikeaa saada luottamusmiehen käyttöön? Todellinen maailma ja ideaali eivät aina kohtaa luottamusmiehen tehtävässä. Keinoja tietojen hankkimiseen pitää opettaa luottamusmieskursseilla.

Edellä kuvattuja luottamusmiestyön haasteita ja keinoja niiden voittamiseen on syytä miettiä tämän kehittämistehtävän yhteydessä, koska jatkokurssi olisi ajankohdallisesti otollinen paikka auttaa uransa alussa olevia tekemään hyviä ja kauaskantoisia toimenpiteitä ja ratkaisuja oman

tehtävänsä menestyksekkään hoitamisen varmistamiseksi. Luottamusmiehelle on kasvatettava opistolla sen verran itsetuntoa, että hän uskaltaa ottaa kaiken sen vastuun joka tehtävään liittyy. Freiren sanoittamana ”tulevaisuus ei ole jotain minkä ihmiset vastaanottavat, vaan jotain minkä he luovat” (Nivala ja Ryyänen 2019 s.90.)

### 3.3 Opetussuunnitelma

Opetussuunnitelman mukaan luottamusmiesten jatkokurssin tavoitteena on syventää neuvottelu ja vuorovaikutustaitoja. Muina tavoitteina on työoikeudellisen osaamisen syventäminen, sekä työyhteisön ja ammattiyhdistyksen kehittämiseen liittyvät taidot. Yhtenä, mielestäni jopa tärkeimpänä tavoitteena, on auttaa löytämään uusia kanavia tiedonhankintaan, edunvalvonnan ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen näkökulmasta.

Kurssin työskentelytapoja ovat osallistavat lähiopetusmenetelmät, ryhmätyöt, itsenäinen tiedonhankinta/esitelmä

Kurssin osaamistavoitteiksi on kirjattu, että opiskelija: hallitsee luottamiestoiminnan laajasti, hallitsee työmarkkinajärjestelmän ja ammattiyhdistysliikkeen merkityksen, osaa kehittää itsenäisesti vuorovaikutus ja esiintymistaitojaan, osaa etsiä internetistä edunvalvontatehtävän edellyttämiä tietoja, ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen yksilön ja/tai työtehtävien näkökulmasta.

Keskeisiä sisältöjä opetussuunnitelman mukaan ovat: luottamusmiehen tehtävät laajasti myös työpaikan kehittäjänä, työoikeudellinen prosessi, neuvottelu-, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, ammattiyhdistysliikkeen kehittäminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen.

Opetussuunnitelmaan ei ole syytä tehdä muutoksia. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että Kiljavan opiston asiakasliitot, kuten Palvelualojen ammattiliitto, Sähköliitto ja kuljetusalojen liitot ovat työnantajaliittojensa kanssa tehneet koulutusopimuksensa opetussuunnitelmassa olevista kursseista ja siksi opetussuunnitelmien muuttaminen tarkoittaisi koulutusopimusten avaamista ja uudelleen neuvottelemista. Lisäksi kehittämistarpeet kohdistuvat enemmän varsinaisiin opetus sisältöihin kuin opetussuunnitelmaan.

Tehtävänannon mukaisesti kehittämisen kohteena on siis opetuksen sisältö ja aiheiden painotukset kurssin sisällä. Opetussuunnitelma itsessään on hyvä ja antaa mahdollisuuden parantaa koulutuksen antia luottamushenkilöiden näkökulmasta.

### 3.4 Opetusmenetelmät

Neuvottelu- ja vuorovaikutustaitojen opiskelussa tukeudutaan neuvotteluharjoituksiin ja perehdytään ihmisten väliseen vuorovaikutukseen psykologien näkemysten kautta. Myös kurseilla tapahtuvan vuorovaikutuksen voidaan katsoa edesauttavan hyvien vuorovaikutustaitojen omaksumista. Opiskelijoiden dialoginen kohtaaminen on avainasemassa, eikä opettaja asetu tässä opiskelijoiden yläpuolelle, vaan jakaa omat onnistumisensa ja epäonnistumisensa opiskelijoiden kanssa. Näin dialogissa saavutetaan luottamus, tasavertaisuus ja salliva oppimisympäristö. Nivala ja Ryyänen kuvaavat tätä työtettä: ”Sosiaalipedagoginen toimija ...pyrkii yhdessä ihmisten kanssa ymmärtämään tämän elämäntilannetta, näkemään ihmisessä tämän mahdollisuuksia sekä tukemaan tätä omien tavoitteittensa löytämisessä ja voimavarojen tunnistamisessa.” (Nivala ja Ryyänen 2019 s.178)

Työoikeudellisen ajattelun oppimisen tukena on perinteisesti käytetty tosielämän oikeustapauksia, joita opiskelijat joutuvat pohtimaan ja ratkaisemaan ryhmissä. Opettaja kiertää ryhmiä ja auttaa oikeiden tulkintojen ja säännöstelylähteiden löytämisessä. Lopuksi oikeustapausharjoitukset puretaan yhteisesti luokassa ja ratkaisujen perusteita käydään yhdessä läpi. Tavoitteena on saada ymmärrys siitä minkälaisiin tosiseikkoihin tuomioistuimet perustavat päätöksensä.

Työyhteisön ja ammattiyhdistyksen kehittämistä tutkitaan ryhmätöissä ja vuorovaikutteisilla luennoilla. Käytännön esimerkit kehittämisestä jäävät hyvin osallistujien mieleen. ”sosiaalipedagogisessa työssä oleellista on erilainen toiminta ja toiminnallisuus, yhdessä tekeminen ja luovuus.” (mt. s.179)

Uusien tiedonhankinnan kanavien etsimistä opiskellaan oikeastaan kaikkien ryhmä- ja yksilötehtävien ohessa, mutta myös tietokoneluokassa ohjatusti tietoa etsien ja tiedon luotettavuuden varmistamiseen soveltuvien työkalujen, kuten käänteisen kuvahaun ym. apuvälineiden avulla. Yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen perehdytään mm. kansalaisjärjestöihin ja demokratia.fi -palveluun tutustumalla. Tämä prosessi on selkeästi sanoitettuna Nivalan ja Ryyänen teoksessa:

”Tavoitteena on todellisuuden kriittinen tutkiminen yhdessä siten, että opettaja tukee oppijaa ymmärtämisen ja tiedostamisen prosessissa, jolloin he yhdessä oppivat tuntemaan maailmaa paremmin ja tunnistamaan mahdollisuuksia muutokseen.” (mt. s.180)

## 4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerron kehittämistehtävän toteuttamisesta käytännössä. Kuvaan prosessia omasta näkökulmastani, siten kuin olen käytännössä toiminut ja asioita pohtinut. Tämä osio on ollut enemmän omalla mukavuusalueellani kuin vaikka teoreettisen tietopohjan hankkiminen. Tietopohjan hankkimiseksi olen lukenut järkyttävän määrän kirjallisuutta, josta sitten vain murto-osaa olen voinut käyttää teorian pohjana. Suurin käytännön hyöty tästä on ollut se, että nykyisin osaan nopeammin muodostaa lähdekirjasta näkemyksen siitä, että soveltuuko teos oman kehittämistehtäväni alueelle vai onko teos tässä mielessä hyödytön.

Tutkimus on kaksitasoinen ja alkaa kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin. Määrällinen tutkimus antoi minulle kohtuullisen hyvän käsityksen nykytilanteesta. Tilastotiedon kerääminen on kuvattu ja kerättyä tietoa analysoidaan aina mittaustuloksen esittämisen yhteydessä.

Ajatus luottamusmiessurssin kehittämisestä kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin lähti käytännössä siitä, että näinhän sitä perinteisesti on tehty, eikä tutkimusmenetelmän valintaan liity mitään suurta innovatiivisuutta. Toisaalta, mikäli halutaan saada uusia ajatuksia koulutuksen sisällöllisen uudistamiseen, mikä menetelmä sitten voisi olla parempi kuin se, että kysytään niiltä, jotka ovat koulutuksen käyneet ja näillä opeilla käytännön töitä tehneet. Ajattelin niin, että koska minulla on olemassa pitkä kokemus luottamushenkilönä toimimisesta, minun on myös helppoa keskustella koulutuksen kehittämisestä luottamushenkilöiden kanssa. Tämä onnistui mielestäni hyvin ja sain haastateltavat rentoutumaan ja keskustelemaan asioista avoimesti ja rehellisesti. Tämä hyvä ilmapiiri näkyy mielestäni hyvin seuraavissa luvuissa.

Kerron johtopäätöksistä ja sisällöllisistä uudistuksista joihin lopulta päädyttiin. Myös uudistusten käyttöönottamisesta on oma lukunsa.

### 4.1 Kehittämisaikojen ja menetelmien etsintä

Palautetta kurssin sisällöstä ja kehittämistoiveista kerätään jatkuvasti. Jokaisen kurssin lopussa annetaan opiskelijoille aikaa vastata anonyymisti, verkossa olevalle palautelomakkeelle, joka sisältää 14 kysymyskohtaa. Kysymyksillä halutaan selvittää kuinka hyvin opiskelijan tarpeet ja koulutuksen sisältö kohtaavat. Lisäksi kysytään halukuutta osallistua opiston kursseille myös

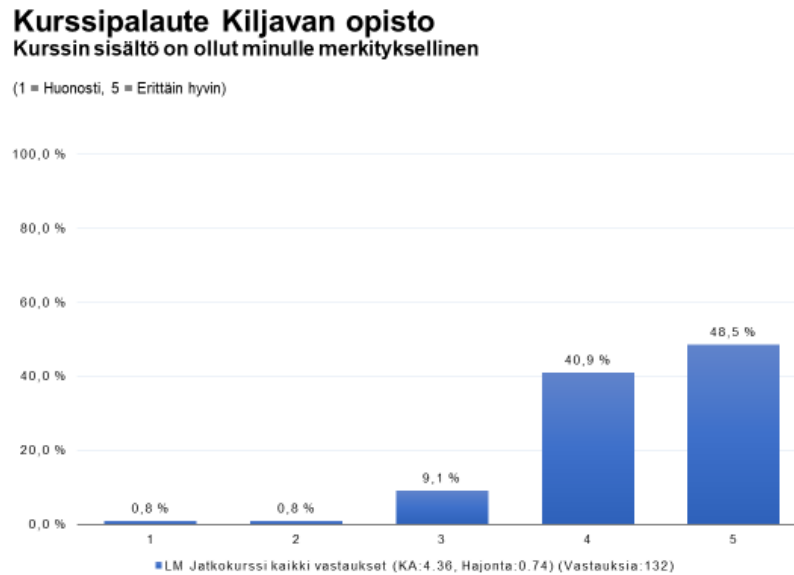
jatkossa. Kysely sisältää myös yhden kysymyksen liittyen opiskelijan omaan panokseen kursilla. Tämä on mielestäni tärkeää siksi, että opiskelijalle ei kurssin jälkeen jäisi käsitystä, että passiivinen objektina oleminen kuuluisi opiskeluun enää tänä päivänä, vaan jokaisen panoksella on merkitystä myös kurssin kokonaisuuden kannalta. Edellä mainittu kerrotaan jokaisen kurssin aloituksessa, mutta se on mielestäni hyvä palauttaa mieleen myös kurssin päättyessä.

Palautekysely on paitsi osa koulutuksen laadunvarmistusta, myös tärkeä kehittämisen apuväline. Luonnollisesti myös suullista palautetta kerätään. Esimerkiksi jatkokurssin ensimmäisen kurssiviikon lopussa opettajilla on tapana pyytää suullista palautetta viikon onnistumisesta ja toiveista kakkosviikkoa silmällä pitäen. Jokainen opettaja voi tällä tavoin miettiä omaa tekemistään ja säätää kurssin sisällöllisiä painotuksia siihen suuntaan kuin näkee juuri kyseisellä kurssilla olevan tarvetta. Tietysti koulutuksen ydinsisällöt säilyvät samoina jokaisella kurssilla, mutta opetusmenetelmissä tai aiheiden painotuksissa on mahdollisuuksia räätälöintiin.

Tein lyhyen yhteenvedon luottamusmiesten jatkokurssin opiskelijoiden antamista palautteista vuosilta 2016-2020. Vastaajia oli keskimäärin 150, joten tätä voitaneen pitää varsin luotettavana mittarina arvioitaessa opetuksen nykytilaa.



Alla olevassa kuvassa näkyy opiskelijoiden arvio kurssin merkityksellisyydestä (luottamustehtävien hoidon kannalta)

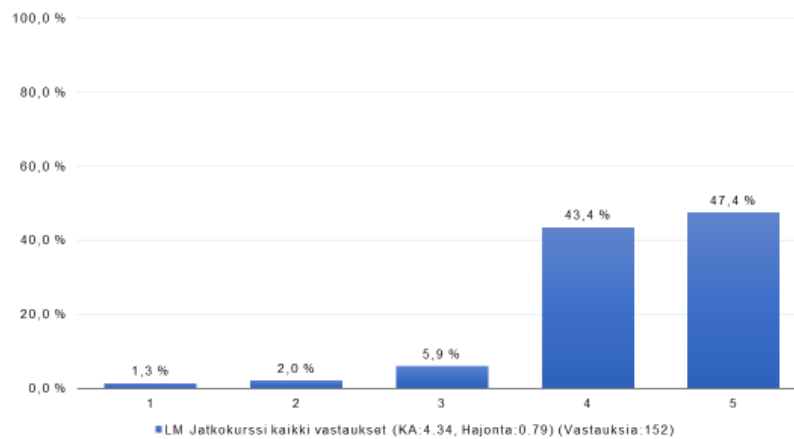


Kyselyn mukaan 89,4% vastaajista kokee luottamusmiesten jatkokurssin sisällön merkitykselliseksi luottamustehtävien hoitamisen kannalta. Kun siihen lisätään neutraalien vastausten osuus 9,1% päästään 98,5% tasolle, eikä sisällöllisten kehittämistarpeiden löytäminen ainakaan helpota tällaisella vastausjakaumalla.

Kun opiskelijoilta kysyttiin näkemystä kurssin hyödyllisyydestä omaan kehittymiseen luottamustehtävässä, saadaan selkeästi hyvien/erinomaisten vastausten osuudeksi 90,8%. Tämän tuloksen valossa kurssikokonaisuutta voidaan pitää hyvin onnistuneena nykymuodossaan.

### Kurssipalaute Kiljavan opisto Kurssi tukee kehitystäni

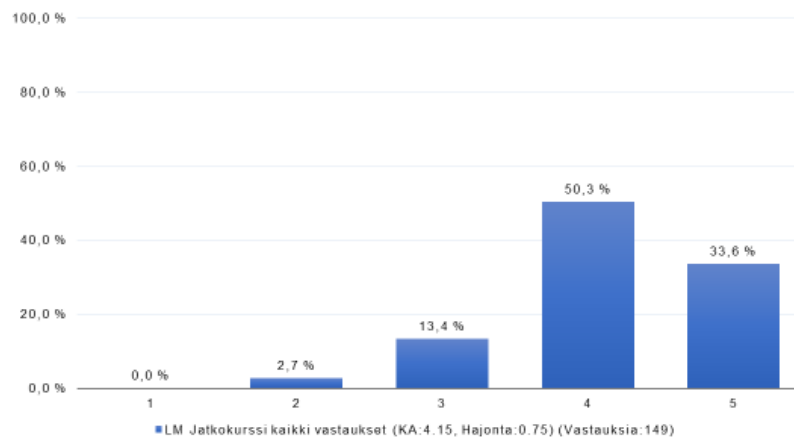
(1 = Huonosti, 5 = Erittäin hyvin)



Vähän enemmän hajontaa saadaan kysyttäessä opitun soveltamista luottamustehtävän hoidossa. Vastaukset painottuvat hyvin/melko hyvin -akselille.

### Kurssipalaute Kiljavan opisto Pystyn soveltamaan oppimaani

(1 = Huonosti, 5 = Erittäin hyvin)

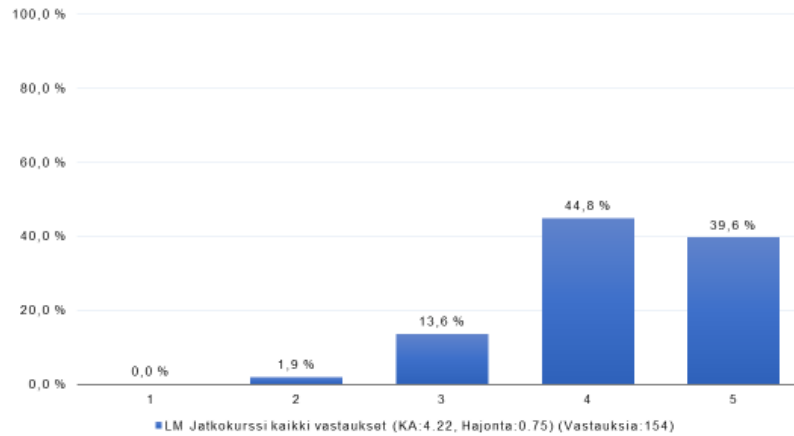


Työtapojen toimivuus ja innostavuus saavat lähes identtiset vastaukset

### Kurssipalaute Kiljavan opisto

Kurssin työtavat ovat toimivia

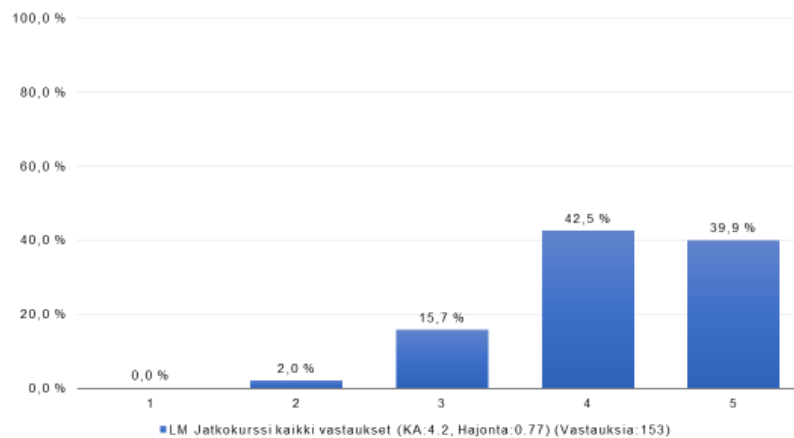
(1 = Huonosti, 5 = Erittäin hyvin)



### Kurssipalaute Kiljavan opisto

Kurssin työtavat ovat innostavia

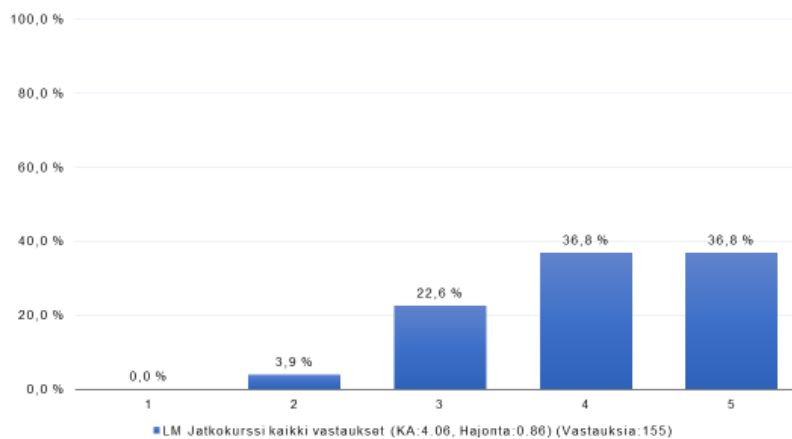
(1 = Huonosti, 5 = Erittäin hyvin)



Eniten kehitettävää näyttäisi kyselyiden perusteella olevan opetusmateriaaleissa.

### Kurssipalaute Kiljavan opisto Kurssimateriaali tukee oppimista

(1 = Huonosti, 5 = Erittäin hyvin)



Vaikka kyselyiden otos on kattava, ei saatu tietoa ohjannutkaan minua suoraan kehittämiskoh- teiden äärelle. Jotain muutakin oli siis keksittävä.

Käytännön kehittämistyökaluksi minulla oli varasuunnitelmana luottamusmiesten jatkokurssin käyneiden teemahaastattelut. Pohdin ensin vaihtoehtoisina menetelminä strukturoitua- tai puolistrukturoitua haastattelua, mutta tulini siihen tulokseen, että silloin omat ennakkokäsitykseni tai -tavoitteeni voisivat liikaa ohjata kysymyksen asettelua ja siten sotkea tutkimuksen loppu- päätelmiä, sekä estää mahdolliset innovaatiot koulutuksen sisällön kehittämisen suhteen. Toki teemahaastattelussakin on mahdollisuus tehdä vääriä tai virheellisiä johtopäätöksiä tulkin- noissa, mutta kun vaaran tunnistaa on helpompi välttää sudenkuopat.

Näkemykseni mukaan teemahaastattelut auttavat minua pääsemään syvemmälle luottamushen- kilöiden arkeen ja siihen sosiaaliseen todellisuuteen, jossa he päivittäin toimivat. Päätin suun- nata haastattelut luottamushenkilöille, jotka ovat suorittaneet jatkokurssin vuosina 2018 tai

2019. Pyysin Kurssisihteereitä poimimaan 30 henkilöä kyseisiltä kursseilta, satunnaisessa järjestyksessä. Lähetin näille henkilöille sähköpostitse saatekirjeen, jossa kerroin kuka olen ja mitä olen tekemässä, sekä sen mikä on haastattelun tavoite. Avasin myös tutkimuksen eettisiä periaatteita, kuten haastateltujen anonymiteettiä. tavoitteena on saada tästä otannasta haastateluun vähintään 10-15 luottamushenkilöä. Haastattelusta minun tuli saada vastaukset ainakin seuraaviin kysymyksiin: Mitkä ovat ne konkreettiset hyödyt tai taidot, joita kurssi opiskelijalle antoi? Mitä oppia jatkokursilta jäi puuttumaan, eli miten he nykyisellä kokemuksella kehittäsivät kurssin sisältöä? Luottamushenkilöiden näkemys koulutusten järjestämiseen verkko-opeuksena.

Haastatteluista saaduilla eväillä tarkoituksena on tehdä muutoksia kurssin sisältöihin ja toteuttaa eräänlainen prototyyppi, sanotaanko että se olisi luottamusmiesten jatkokurssi 1.2 Tämän prototyypin antamat käytännön kokemukset johtaisivat sitten seuraavissa vaiheissa luottamusmiesten jatkokurssi 2.0 syntymiseen. Tämä olkoon ainakin se visio, jota kohti mennään.

Toteutin haastattelut syyskuussa 2020. Käytin haastatteluihin yhden kokonaisen työpäivän, jonka aikana haastattelin 5 luottamusmiestä. Neljä Haastattelua toteutin Teams -sovelluksella, jolla pystyi myös tallentamaan haastattelut myöhempää litterointia varten.

Yhden haastateltavan kanssa Teams -yhteys kaatui toistuvasti, joten latasin pikaisesti käyttööni CallRecorder -sovelluksen, mikä on tarkoitettu puhelinkeskustelujen tallentamiseen.

Haastattelu kesti puolisen tuntia ja kun aloin purkaa haastattelua tallennetiedostosta, totesin että olen tallentanut puolen tunnin verran hiljaisuutta. Tämä oli hyvä oppi siitä, että haastattelijan ei kannata olla liian luova teknisten apuvälineiden kanssa. Fiksumpi tapa olisi ollut sopia haastattelulle uusi ajankohta parempien verkkoyhteyksien äärellä.

Haastatteluista minulle jäi talteen 21 sivua puhuttuun muotoon litteroitua raakatekstiä, joiden pohjalta lähdin etsimään vastauksia kurssin kehittämishaasteisiin. Lupasin jättää litteroidut haastattelut vain omiin arkistoihini, joten liitteenä niitä ei ole. Tämä ratkaisu on helpompi minullekin, koska keskustelujen sisällöistä olisi aivan liian helppoa päätellä haastateltavien henkilöisyydet.

Haastattelun alkuun pyysin luottamushenkilöitä muistelemaan niitä asioita, jotka jäivät parhaiten mieleen jatkokurssilta.

Haastattelussa esitin myös joitakin omassa työyhteisössäni nousseita ajatuksia uusista sisällöistä ja näissä kohdin näkemyksellisyyttä löytyikin paremmin. Esimerkiksi kriittisen medianlukutaidon lisääminen kurssin sisältöihin otettiin vastaan joko innostuneesti tai hyvin pienin varauksin.

Esittäessäni haastateltaville ajatuksen taloustieto -osion lisäämisestä jatkokurssin sisältöön, suhtautuminen on yllättävänkin myönteinen. Luottamushenkilöillä on selkeästi motivaatiota ymmärtää syvällisemmin kansantalouden toimintaa ja oman työnantajayrityksensä talouslukuja.

Kun haastattelukysymykset siirtyivät koulutuksen kehittämiseen ja tulevaisuus skenaarioihin, huomasin että vastauksista oli todella vaikeata löytää suoranaisia esityksiä siitä, mihin suuntaan koulutusta luottamushenkilöiden mielestä tulisi viedä. Tämä havainto meinasi jumittaa koko kehittämistyön tältä osin. Käsittelen tämän havainnon ratkaisemista opinnäytetyön osiossa 4.3.

Kurssin siirtämisestä verkkoon, joko osittain tai kokonaan, kysyttäessä sain vastauksina melkoisen täystyrmäyksen, koska luottamushenkilöt pitivät yhteisöllisen kokemuksen merkitystä oppimiselle niin oleellisena, etteivät he nähneet sitä mallia järkevänä, ellei ole ”ihan pakko”. Tämä tilanne nähtiinkin sitten muutamaa kuukautta myöhemmin.

## 4.2 Tulosten analysointi

Opettajat saavat omien kurssiensa osalta opiskelijapalautteet ja näitä palautteita voi käyttää itsereflektoinnin apuna. Tällä hetkellä meillä ei ole käytäntöä, jossa kaikki palaute, esimerkiksi kursseittain, yhdisteltäisiin siten että voitaisiin niiden avulla pitää palautteisiin perustuvaa kehittämistyöpajaa tai vastaavaa. Pitäisin edellä mainitun ajatuksen jatko kehittelyä suotavana, koska näkisin tässä oivallisen työkalun kokonaisuuden jatkuvaan kehittämiseen. Opiskelijoilta saatu palaute on kuitenkin arvotavaraa opistolle, kun mietitään kehittämisen suuntaviivoja tai sisällöllisiä uudistuksia.

Tulee kuitenkin pitää mielessä, että juuri kurssin lopussa kysyttynä tulokset ovat todennäköisesti paremmat kuin jos asioista kysyttäisiin vaikkapa puolen vuoden kuluttua, kun työmaalla kaikki ei menekään niin kuin laki ja sopimukset edellyttävät, vaan joudutaan työnantajan tulkintaetuoikeuden ja direktio-oikeuden vuoksi luovimaan lakien- ja sopimusten- harmailla alueilla. Direktio-oikeus tai direktiovalta on yksi työsuhteen tunnusmerkeistä. Se on sitä töiden johtamiseen ja valvontaan käytettävää määräysvaltaa, jota työnantaja tai työnantajan edustaja työpaikalla käyttää ja työntekijä tähän työsopimuksella alistuu. Tulkintaetuoikeus on taas työnantajan väliaikainen etuoikeus tulkita mitä tahansa säännöstelylähdeä, joihin kuuluvat mm. lait, työehtosopimukset, työehtosopimukset, paikalliset sopimukset ja vaikkapa vakiintuneet käytännöt, muutamia mainitakseni. Tulkintaetuoikeus on väliaikainen, koska lopullisia tulkintoja voivat aikanaan tehdä työehtosopimusosapuolet, viranomaiset ja tuomioistuimet, mikäli työnantajan tulkinta riitautetaan.

On täysin luonnollista, että tunne juuri opiskeltujen asioiden hallitsemisesta on vahvimmissaan kahden kurssiviikon juuri päätyttyä ja tulokset todennäköisesti heikkenisivät, jos asiaa kysyttäisiin vaikkapa vuosi kurssin päättymisen jälkeen.

Opettajan antamat käytännön esimerkit varmasti vahvistavat hallinnan tunnetta opitun soveltamisesta omaan työhön, mutta opetuksessa on tärkeää korostaa sitä, että jokainen tapaus on uniikki, eikä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä välttämättä voida esimerkkitapausten pohjalta tehdä.

Kurssin työtavat; itsenäinen tiedonhaku, ryhmätyöt, keskustelu ja asioiden tutkiminen tyydyttävät suurinta osaa opiskelijoista, mutta jokaisella kurssilla tulee palautetta siitä, että ryhmätöitä on liikaa tai ne eivät tunnu miellyttävältä työskentelytavalta. Tuntuu että välillä toivotaan paluuta vanhanaikaiseen, tallettavaan opetusfilosofiaan, jossa opettaja kertoo miten asiat ovat ja opiskelija muistaa nämä sanat lopun ikäänsä. Näitä näkemyksiä tuli vastaan myös haastatte- luissa. Tämä tiedon ”kaataminen” opiskelijoiden päälle ei vain oikein istu sosiaalipedagogiseen työotteeseen.

Selvitykseni mukaan, käytössä oleva materiaali on kyllä laadukasta ja sitä on riittävästi, mutta onko se ajanmukaista tai onko sitä aivan liikaa? Missä muodossa materiaali tulisi jakaa? Kuinka opettaja voisi varmistaa sen, että jokaisen tiedonhakutaidot ovat sillä tasolla, että työpaikalla selviää uusista eteen tulevista tilanteista? Mikä on oikea määrä juuri sitä tarvittavaa tietoa ja

miten tukea taidollisia valmiuksia mahdollisimman hyvin? Näihin kysymyksiin pitää etsiä vastauksia myös tulevaisuudessa.

Kolmestakymmenestä haastatteluun kutsutusta, kurssin käyneestä, vain viisi luottamushenkilöä halusi osallistua haastatteluun. Määrä tuntui varsin pieneltä, mutta onneksi mukana oli eri liittojen jäseniä (AKT, SEL ja Sähköliitto) ja haastateltavissa oli sekä miehiä, että naisia. Kaikkia haastateltavia yhdisti se, että edustettuina olivat ainoastaan suuret ja keskisuuret työnantajat. Syytä tähän en tiedä, mutta olisiko niin, ettei pienempien yritysten luottamusmiehillä ole välttämättä riittävästi niin kutsuttua työstä vapautus -aikaa ja tämä tekee hankalaksi osallistumisen työaikana.

Haastatteluun suostuneet luottamushenkilöt olivat luottamustehtäväänsä motivoituneita ja laajasti kiinnostuneita yhteiskunnallisista asioista.

Ensimmäisenä luottamushenkilöt poikkeuksetta kertoivat kokeneensa yhteisöllisyyttä, tai ”kohtalotoveruutta”, kuten yksi haastateltava oivallisesti kuvasi samaa asiaa. Tämä yhteisöllisyyden kokemus liitettiin myös muihin kysymyksiin esitettyihin vastauksiin, joten pidän tätä merkittävänä havaintona ja osoituksena sosiaalipedagogisen työtöteen toimivuudesta.

Koulutuksen alkupäivinä panostetaan todella paljon ryhmäyttämiseen ja tämän vaiheen onnistuminen määrittää kokemukseni perusteella hyvin paljon sitä, kuinka hyvin esimerkiksi dialogi luokkaopetustilanteissa, kurssin päätökseen saakka, toimii. Hiljaisempienkin oppilaiden on helppompaa astua esiin näkemystensä kanssa ja saada siten itsevarmuutta luottamustehtävän hoitoon.

Yhtenä yhteisöllisyyden kokemuksen selittävänä tekijänä on varmasti myös Kiljavan opiston sisäoppilaitos -tyyppinen ympäristö. Edelleen valtaosa opiskelijoista yöpyy opistolla ja vapaa-aikaa vietetään yhdessä. Kun tähän vielä lisätään se, että suurin osa opiston yhteydessä majoituvista on erilaisilla ammattiyhdistyskursseilla opiskelevia. Päivän teemojen käsittely jatkuu opiskelijoiden kesken myös vapaa-ajalla.

Yhteisöllisyyden tuntemus on havaintojeni perustella muuttunut kursseilla konkretiaksi ainakin erilaisina sosiaalisen median verkostoina, kuten esimerkiksi WhatsApp -ryhminä, mutta myös monenlaisina liikunta-aktiviteetteina ja olen nähnyt myös veikkausporukoiden syntymisen tämän kohtalotoveruuden myötä.



Haastatteluissa tämä yhteishenki tulee esiin rivienvälistä siinä, että moni kokee helpoksi ottaa yhteyttä toisiin kurssilaisiin myös myöhemmin omalla uralla kohdatuissa haasteissa, kysyäkseen neuvoja tai näkemystä.

Haastateltavien joukkoon ei osunut muissa **toimipisteissä** **toimip**isteissä opiskelleita, joten en tiedä kuinka vahva tämä yhteisöllisyyden kokemus on, jos yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa vietetty aika on tyypistynyt vain ”virka aikaan”. Toki muissakin toimipisteissä opiskelijat usein majoittuvat samaan hotelliin, mutta yhteisiä vapaa-ajan aktiviteetteja ei harrasteta välttämättä yhtä paljon.

Haastatteluissa nousi korostetusti esiin ajatus siitä, että luottamusmiehen hankkima tieto pitää olla aina varmistettua, eikä virheisiin ole varaa. Omaan korvaani tämä kuulosti tutulta, mutta onko tosiaankin niin, ettei luottamusmies saa olla erehtyväinen? Asettaako tämän erehtymättömyyden vaateen työyhteisö vai luottamusmies itse? Epäilen, että tässä asiassa luottamushenkilöt ovat itse asettaneet epärealistisia ihanteita ja työyhteisö on todellisuudessa armollisempi. Hyvän neuvon vahinkojen välttämiseksi antaa erään haastatellun luottamusmiehen ajatus asiantuntijuudesta: ”Sitte se, että jos sä et jotaki asiaa tiijä, ja mua itteä, tai itte ainakin arvostan semmosta ihmistä joka sanoo ”että en mä tiijä, pitää selevittää tää”.. ko sitte että rupijaa arvailee ja veikkailee että mitenhän se vois mennä. jos jotakin ei tiijä ja vaikka se olis miten kiusallisessa paikassa, niin sitten pitää vaan pyytää se aikalisä siihe ja sanoa, että mun pitää selevittää tää asia”

Toisena havaintona haastatteluista nousi esiin, että luottamushenkilöt kokivat saaneensa koulutuksesta itsevarmuutta ja rohkeutta nostaa asioita keskusteluun. Kolmantena, haastateltujen näkemyksiä yhdistävänä havaintona oli, että erityisesti työoikeudellisen ajattelun ja lainsäädännön perustiedon omaksuminen koettiin lisänneen itsevarmuutta. Asian kiteytti hyvin eräs haastateltavista sanoessaan: ” mä ite tykkään niin laeista ja pykälistä. Niin ku se pitäs olla se selkänöja”. Haastateltu luottamushenkilö tarkensi vielä, kuinka paljon asiantuntijuutta se vahvistaa, kun pystyy ulkomuistista esittämään jonkin lakipykälän vaateensa tueksi. ” meet jotaki sanomaan ... ja vaatimaan ... niin pitäs olla sitä selkänöjaa siinä, että niinku mihin mä nyt perustan tän vaatimuksen. mihin pykälään ... ja se on siis hemmetin tylsää ja muuta vastaavaa, mutta se että siinä tulee niin paljon enemmän painoarvoa, kun siinä pystyy sanomaan lain nimen ja pykälän, että kun ulkomuistista ... se on vaan parempi”

Se miksi oikean tiedon löytäminen on henkilöstön edustajalle niin kovin tärkeää, tiivistyy oikeastaan yhteen käsitteeseen, joka on luottamus. Luottamus ja luotettavuus ovat pääomaa, jonka avulla henkilöstön edustaja hoitaa tehtävänsä.

Kun nojaamme kaikessa toiminnassa faktoihin, pystymme rakentamaan luottamukselliset suhteet edustettaviin ja myös työnantajapuolen neuvottelijoihin. Tällaista luottamuksen ilmapiiriä tarvitaan, mikäli halutaan vaikuttaa työpaikan- ja työntekijöiden olosuhteisiin.

Luottamusmies on oman työyhteisönsä paras asiantuntija ja osaa myös ottaa huomioon muutokset lainsäädännössä, poliittisessa päätöksenteossa ja taloudessa, sekä muodostaa näistä muutoksista ainakin jonkinlaisia tulevaisuus skenaarioita.

Asioihin perehtynyt ja edustettavilleen selkeästi ja luotettavasti kommunikoiva luottamusmies on kullanarvoinen sekä työnantajalle, että yrityksen työntekijöille.

Haastateltujen kiinnostukseen talousosiota kohtaan, osasyynä voi olla niin sanotun talouspuheen ylikorostunut asema julkisessa keskustelussa. Tällä talouspuheella ja talouden asiantuntijana esiintymisellä vaikkapa poliitikko saavuttaa varsin helposti arvostusta, ainakin mikäli puhujan talousnäkemys ei haasta vallitsevaa taloushegemoniaa, joka on viimeisinä vuosikymmeninä ollut pitkälti talouskuria ja säästäväisyyttä ihannoivaa. Samaan aikaan 90-luvun laman koneiden sukupolvien edustajat ovat nousseet työpaikkojen luottamustehtäviin, nämä kokemukset mielessään.

Luottamushenkilöiden haastatteluista paistaa läpi se ajatus, että kun yrityksellä tai sen omistajilla menee taloudellisesti hyvin, myös työntekijöiden asema on automaattisesti parempi tai turvatumpi. Tämä ajatusmalli sisältää riskin siitä, että talousperusteella tehdyt työntekijöiden asemaa heikentävät toimet tulevat liian helposti hyväksytyä niin sanotusti ”välttämättöminä” toimenpiteinä.

Edellä kuvattu ajatusmalli on läheistä sukua ns. Trickle down -uskomukselle (engl. trickle-down effect). Tämän, myös valumaefektiksi kutsutun uskomuksen juuret ovat Yhdysvalloissa ja keskeinen idea tässä ajattelussa on se, että antamalla vauraalle omistavalle luokalle verotuksellisia etuuksia ja parantamalla heidän ennestään hyvää taloudellista asemaansa, raha alkaisi virrata alempiin tuloluokkiin voidellen samalla kansantalouden koneistoa. Teorian toimivuutta on kokeiltu ympäri maailman ja minkäänlaista näyttöä ajatuksen toimivuudesta ei ole saatu. viimeksi

IMF:n tutkijat tyrmäsivät teorian tuloerojen kasvun positiivisesta vaikutuksesta vuonna 2015 (IMF 2015)

Mutta valitettavasti valtaviiran talouspuheessa julkisuuteen näyttää nousevan enemmän uskomuksiin verrattavia kuin tutkittuun tietoon pohjaavia näkemyksiä. Vaarallisinta tässä on se, että suuri osa hyvin koulutetuistakin ihmisistä pitää näitä uskomuksia luonnonlakeihin verrattavina faktoina. Näihin uskomuksiin perustuen myös työn ja pääoman välinen sovittamaton ristiriita on varsin hyvällä menestyksellä onnistuttu häivyttämään työpaikkojen kahvipöytäkeskusteluista.

Oma ajatukseni on, että työväen vaatimukset paremmasta ansiotasosta pakottaisivat yritysjohtajat miettimään enemmän tuottavuuden parantamiseen tähtääviä toimia yhdessä työntekijöiden kanssa. Tavoitteena työntekijöiden taloudellisen aseman parantaminen olisi edullista myös liiketoiminnan ja koko kansantalouden, ei vain yksilöiden kannalta.

Ajattelun kääntäminen ja asioiden tarkastelu aivan uudesta perspektiivistä voi olla joskus hyödyllistä, vaikkei niin vallankumouksellisia oltaisikaan.

### 4.3 Johtopäätökset

kirjoitin osion 4.1 lopussa umpikujasta, johon törmäsin kysyessäni haastateltavilta luottamushenkilöiltä luottamusmiesten jatkokurssin kehittämideoita. Ratkaiseva apu tai oikeastaan vihje tämän solmun avaamiseen tuli opinnäytetyöni ohjaajalta.

Aloin miettiä luottamusmiestehtävän arkea sekä omaan työhistoriaani-, että kurssilaisilta kuuluihin kokemuksiin perustuen. Oivalsin että luottamusmiehen arki on todella kuormittavaa. Ensinnäkin on hoidettava omat työsuhteeseen liittyvät velvoitteet, joiden päälle tulevat sitten henkilöstöedustajan velvollisuudet. Täytyy omaksua uutta, tiedottaa, neuvoa, kuunnella, neuvotella ja sopia monenlaisista kysymyksistä. Luottamusmiehen tehtävä on arjessa pääosin eräänlaista tulipalojen sammuttelua, eikä usein ole aikaa miettiä tulevaisuutta kovin pitkällä jännteellä, varsinkin edunvalvonnallisten strategioiden ja tavoitteiden miettiminen jää taka-alalle, jos luottamushenkilöllä ei ole muita aktiivisia edunvalvonnan kehittäjiä ympärillään. Tämä voisi olla yksi selittävä tekijä sille, ettei mahdollisia koulutuksen kehittämistarpeita ole helppoa hahmottaa, ainakaan niin syvällisesti, että pystyisi antamaan kovin konkreettisia valmiita ideoita haastattelutilanteessa.

Jos oma tekeminen on jatkuvasti reaktiivista, se on todennäköisesti herkästi päälle jäävä asetus, varsinkin jos ei ole mahdollisuutta ottaa etäisyyttä päivittäiseen tekemiseen ja ikään kuin nollata tilannetta. Kehittämiseen tarvitaan jokin haastattelua ja palautekyselyä parempi malli, mikä ohjaisi orientaation tulevaisuuteen ja sen kehittämiseen paremmaksi. Jatkan tämän huomion jatkokäsittelyä alaluvussa 5.1.

Palautekyselyiden ja kurssilaisten suullisen palautteen, sekä teemahaastatteluista saatujen näkemysten perusteella päädyttiin opettajien kesken ratkaisuun, että uudistamme kahta valittua osiota ja siirrymme prototyypin- ja kenttätestaukseen. Valintoihin vaikutti haastatteluissa aiheisiin herännyt kiinnostus ja luottamusmiesten niille antama painoarvo. Myös opettajien käytännön opetustyön antama kokemus kehitystarpeista ohjasi valintaa.

#### **4.4 Sisällölliset uudistukset**

Edunvalvonnallista apua luottamushenkilöille voidaan antaa parhaiten opettamalla heitä seuraamaan-, lukemaan- ja tulkitsemaan taloudellisia tunnuslukuja. Tällöin ainakin vahvistetaan luottamushenkilön asemaa asiantuntijana ja löydetään sitä kautta edunvalvontaan uusia työkaluja. Kun luottamusmies oppii seuraamaan tuottavuuden tunnuslukuja, on huomattavasti helpompaa neuvotella tuottavuuden kasvun hedelmien jakamisesta. Tiedän tämän kokemuksesta. Omassa luottamusmiesthistoriassani on seitsemän vuoden jakso (2003-2009), jolloin tein jatkuvaa henkilöstötuottavuuden seuranta ja tuolla samalla ajanjaksolla toimipaikan työntekijöiden palkkakehitys oli huomattavasti TES palkkojen- tai teollisuuden keskimääräisen palkkakehityksen yläpuolella. Suuri merkitys seurantajaksoilla tapahtuneelle tuottavuuden nousulle oli onnistuneilla kehittämishankkeilla, joita työnantaja ja henkilöstö veivät hyvällä yhteistyöllä eteenpäin.

Oma lukunsa on tietysti ne yritykset, jotka eivät suostu taloudellista tietoa avoimesti jakamaan. Edellä kuvattua toimintatapaa käytetään kuulemani mukaan yrityksissä paljonkin ja syynä tähän lienee joko pelko yrityssalaisuuksien vuotamisesta tai puhtaasti vallankäytöstä. Yrityksissä, jotka jakavat avoimesti taloudellista informaatiota on kokemukseni mukaan helpompi neuvotella vaikeistakin asioista ja myös muutoksiin sopeutuminen työntekijöiden puolelta on sujuvampaa. Mikäli yhteistoimintalaissa (334/2007) määriteltyjä tietoja ei pyynnöistä huolimatta anneta, voi luottamusmies tehdä asiasta kirjallisen huomautuksen tai pyytää yhteistoiminta-

asiamiehen sen tekemään. Mikäli asia ei edelleenkään tule kuntoon on mahdollista hakea tuomioistuimen kautta uhkasakko, parantamaan työnantajan tietojen antamisen motivaatiota.

Suurimpana yksittäisenä haasteena sekä opettajan, että opiskelijan näkökulmasta pitäisin kriittisen medialukutaidon oppimista. Tarjolla olevan tiedon määrä on aivan valtava ja joukkoon mahtuu paljon aivan väärääkin tietoa. Myös erilaiset vaihtoehtomedioiksi itseään kutsuvat valemediat ovat nousseet viimevuosina ihmisten mielenkiinnon kohteeksi. Valtavasta tietotulvasta oikean tiedon suodattaminen ei ole enää ihan helppoa, vaikka olisikin jonkinlaista pohjatietoa olemassa, saaticka jos pohjatiedot ovat hyvin puutteelliset.

Tämän moduulin kehittämisen tarve on tullut eteen monessa eri yhteydessä ja varsinkin opettajien keskinäisissä keskusteluissa aihe nousee toistuvasti esille. Empiirisen kokemuksen mukaan luottamushenkilöt ovat hyvin kiinnostuneita siitä, mitä maailmassa tapahtuu. Halutaan myös saada kokonaiskuva työelämän-, yhteiskunnan- tai poliittisen kehityksen suunnista. Mikäli tiedonhakutaitoja ei ole aktiivisesti kehitetty on vaarana, että tietolähteiden kriittinen tarkastelu unohtuu ja aletaan vahvistaa, joko tietten tai tietämättä omia ennakkoasenteita ja ennakkoluuloja asioista.

Edellä mainittu toiminta ei todellakaan ole ainoastaan luottamushenkilöiden ongelma ja kyllä median ammatillaisetkin menevät välillä halpaan.

Johanna Vehkoo, palkittu suomalainen toimittaja, faktantarkistaja ja tietokirjailija kirjoittaa teoksessaan Valheenpaljastajan käsikirja seuraavasti:

”Omissa koulutuksissani olen havainnut, että valtaosa osallistujista ei ole esimerkiksi koskaan tehnyt käänteistä kuvahakua selvittääkseen valokuvan alkuperää. Osallistujat ovat yleensä tiedon ja viestinnän ammatillaisia, kuten toimittajia, tiedottajia, opettajia ja kirjastotyöntekijöitä.” (Vehkoo 2019)

Jos viestinnän ammatillisille taustojen ja faktojen selvittäminen on hankalaa, niin miten haasteellista se voi olla luottamusmiehelle, saaticka tavalliselle median kuluttajalle?

Luottamushenkilön kehittymiseen liittyy sekä informaalia, että formaalia oppimista. Informaali oppiminen tapahtuu tekemällä asioita, asioiden taustoja selvitellessä, lukemalla kirjoja tai nettiartikkeleita, eli siellä työpaikan arjessa. Informaalissa oppimisessa ei ole mitään pahaa, mutta riskinä voidaan pitää mis- tai disinformaation lähteille päätymistä. Formaalissa oppimisessa,

vaikkapa luottamusmiesten jatkokurssilla, opettaja on haastamassa tiedon luotettavuuden tarkastamiseen ja käyttää opetuksessaan varmistettuja lähteitä, sekä omaa kokemustaan käsiteltävistä asioista.

#### **4.5 Uudistusten vieminen käytäntöön**

Loppuvuodesta 2020 ja alkuvuonna 2021 pääsimme kokeilemaan muutaman ryhmän kanssa uuden taloustiedon osion toimivuutta käytännössä ja suullinen opiskelijapalaute oli rohkaisevaa. Muutama opiskelija innostui tuottavuuden seurannasta niin paljon, että teimme halukkaille omat excel -pohjat omaan käyttöön. Keväällä 2021 testaus ”maasto” muuttui radikaalisti koronarajoitusten myötä ja jouduin viemään nopeasti koko jatkokurssin verkkoon. Verkkototeutuksenakin osio toimi, mutta opettajan oli vaikea antaa ”kädestä pitäen” tukea niille opiskelijoille, joiden tietoteknisen osaamisen äärirajat tulivat lähelle. Näistäkin haasteista selvitettiin ja nyt syksyn 2021 aikana taloustieto -osiota on testattu lähiopetuksessa, Homma näyttää tältä osin toimivan ja seuraavassa vaiheessa osion opetuksen ”juoksutus” pitää kirjoittaa ohjeen muotoon, että osion voi vetää tuntiopettaja, joka ei vakiintuneesti sitä tee.

Kriittinen medianlukutaito -osio hakee vieläkin lopullista muotoaan, mutta taitoja on opiskeltu opiskelijoiden tietoteknisen lähtötason huomioiden. Molempien osioiden sisällä tietotekniikan käytön hallinnassa on todella suuria yksilöllisiä eroja, mutta käytännön opetustilanteissa, melkein jokaiselta kurssilta on löytynyt ”apuopettaja”, joka on pystynyt antamaan vierihoitoa kurssikavereille. Näin on saatu vältettyä opettajan odottelusta helposti aiheutuva motivaation hiipuminen.

## 5 KURSSIEN KEHITTÄMINEN TULEVAISUUDESSA

### 5.1 Ehdotuksia uusiksi toimintatavoiksi

Luottamusmieskoulutusta on Kiljavan opistolla kehitetty koko opiston olemassaolon ajan. Kehittämismenetelmät eivät ole olleet niin keskiössä kuin itse koulutuksen sisällölliset asiat. Koulutuksen sisältöihin ja niiden kehittämiseen voitaisiin kuitenkin saada aivan uusi näköala palvelumuotoilun ja siellä erityisesti yhteiskehittämisen työkalupakin avulla ja ottamalla alan ammattilaiset, eli pääluottamusmiehet mukaan kehittämään koulutusta. Palvelumuotoilu, käsitteen muodikkuudesta huolimatta, kyseessä ei ole taikakeino, eikä edes helpoin keino kehittämiseen. Yhteiskehittäminen vaatii selkeän toimintasuunnitelman ja nimetyn prosessinomistajan, jonka tehtävänä on koordinoida kehittämistoimintaa ja tiedottaa, sekä jalkauttaa kehittämistoiminnan tulokset kentälle. Yhteiskehittäminen vaatii paljon myös koko työyhteisöltä ja kyseessä on koko toimintakulttuuria muokkaava muutos. Ja kuten aina, riskien huomioiminen on tärkeää. Suuret muutokset herättävät meissä helposti epäluuloja muutosta kohtaan, koska emme tiedä miten uudistukset vaikuttavat meidän tuttuihin ja turvalliseksi koettuihin työskentelytapoihimme. Schaupp ja muut kääntävät tämän yhteisön vahvuudeksi.

Jotta työyhteisö hahmottaisi oman toiminnan kehitysmahdollisuuksia ja muutostarpeita, sen pitää ymmärtää, miten ja miksi toiminta on rakentunut nykyiseen muotoonsa ja milloin toimintaan kohdistuu seuraava uudistumista edellyttävä haaste. Työn ongelmat ja häiriöt eivät näin nähtynä ole kielteisiä, mahdollisimman nopeasti päiväjärjestyksestä hoidettavia asioita, vaan kiinnostavia mahdollisuuksia uuden luomiselle ja kehittymiselle. (Shcaupp ja muut 2013)

Seuraavassa vaiheessa voidaan siirtyä yhteiskehittämisen virtuaalisiin työpajoihin. yhteiskehittäminen työpajamuotoisena puoltaa mielestäni paikkaansa siksi, että siinä interaktiivisuus ja osallisuus korostuvat ihan eri tavalla kuin esittämällä valmiiksi mietittyjä kysymyksiä. Yhteiskehittämisessä jokainen kysyy ja antaa vastauksia. Kun osallistujilla on mahdollisuus yhdenvertaisessa ja demokraattisessa prosessissa antaa oma panoksensa, avaa se myös ikkunan yllätyksellisyydelle ja mahdollisuudelle uusiin innovaatioihin. Toinen hyvä puoli on se, että yhteiskehittämisen alustana voidaan käyttää virtuaalisia työhuoneita, joista meillä käytössä ovat esimerkiksi Teams ja Zoom.

Miksi meidän tulisi opistona ottaa palvelumuotoilu osaksi uudistamista?

Oman näkemykseni mukaan luottamusmieskoulutuksille tyypillistä on se, että koulutuksen sisällöt päätetään ja niihin vaikutetaan eniten joltain muulta-, kuin varsinaisten asiakkaiden eli luottamusmiesten taholta. Tietenkin aina on kuunneltu myös koulutukseen osallistujien mielipiteitä, mutta toiminta on silloin enemmän reaktiivista kuin proaktiivista, eikä silloin olla ihan täysin mukana työelämän jatkuvassa muutoksessa. Miettinen kuvaa väitöskirjassaan tilannetta seuraavasti:

Suomi on muuttunut merkittävästi viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Suljettu ja säädely suomalainen järjestelmä, jonka toiminta keskittyi pääosin sisämarkkinoille, on nykyään avoin ja yhä selkeämmin riippuvainen globaalin talouden kehityksestä. Konkreettisin hahmotettava muutos on kaiken nopeutuminen ja monimutkaistuminen sekä erilaisten vuorovaikutussuhteiden lisääntyminen. Eri mahdollisuuksien ymmärtäminen on välttämätöntä sekä yrityksille että sen työntekijöille, puhumattakaan luottamusmiehistä. (Miettinen 2020.)

Tutkijat eivät usko, että työn muutos hidastuu, päinvastoin. Sitran vuosittain julkaisema katsaus työelämän megatrendeihin avaa mielenkiintoisia näkökulmia työn muutokseen. Todennäköisesti ilmastonmuutokseen ja ilmastokriisin torjuntaan liittyvät muutokset tulevat yllättämään meidät nopeammin kuin uskommekaan. Pelkästään jo poikkeuksellisen kylmät- tai kuumat sääjaksot muuttavat työskentelyämme jo nyt. (Sitra, Viitattu 28.10.2021.)

Luottamusmiesten kouluttajana saamme eteemme koko ajan uusia haasteita, joihin meidän pitää pystyä koulutuksen tarjoajana varautumaan, mieluummin ennen kuin tilanne on akuutti.

Toinen yhteiskehittämistä tukeva näkökulma on työkalun edullisuus opistolle. voimme järjestää työryhmätapaamiset virtuaalisesti, eikä matka- ym. kuluja synny. Virtuaaliset työpajat on myös helppo tallentaa, joten ideoihin on helppo palata myöhemminkin.

Yhteiskehittäminen on hyvä aloittaa valmistelemalla käynnistystyöpaja laatimalla lista keskeisistä henkilöistä kaikista sidosryhmistä. Vaikka kaikki sidosryhmien edustajat eivät pystyisikään osallistumaan käytännön kehittämistyöhön, on syytä pitää esimerkiksi liittojen koulutusvastaavat hyvin informoituina kehittämistyön eri vaiheista ja erityisesti siitä mihin tuloksiin kehittämisessä on päädytty. Informaatiota koulutuksen kehittämisestä tulisi tuottaa myös liitto-



jen hallintojen käyttöön. Liitot toimivat koulutusten tilaajina ja maksavat jäsentensä koulutuksesta, sekä neuvottelevat koulutus sopimukset työnantajaliittojen kanssa, joten tiedonkulussa ei saisi olla katkoksia kumpaankaan suuntaan.

Koulutuspalvelujen käyttäjät, eli henkilöstön edustajat ovat avainroolissa, kun koulutuksen kehittämistä aletaan viedä käytännön tasolle. Kehittäjien valinnassa pitää huomioida tarve ajankäytölle, eikä esimerkiksi vuorotyötä tekevien ole aina helppoa osallistua virka-aikana tapahtuvaan työskentelyyn. työpajojen tallentaminen helpottaisi vuorotyötä tekevien mukana pysymistä ja mahdollistaisi kehittämisprojektin kommentoinnin silloin kun se heille parhaiten sopii.

Minulla oli ihan alussa tehtävän toteuttamiseksi ajatus siitä, että palvelumuotoilusta tuttu yhteiskehittäminen olisi paras työkalu, mutta sen käyttöönotto olisi vaatinut isomman porukan työpanosta kehittämiseen, eikä rajallisilla resursseilla pandemian olosuhteissa ollut mahdollista päästä kokeilemaan näin suurta uudistusta. Toivottavasti sen aika tulee vielä.

## 5.2 Kehittämistehtävän onnistumisen arviointia

Kehittämistehtävän tavoitteena oli saada aikaan tarpeellisia uudistuksia itse kurssin sisältöihin, mutta myös uudistaa opetusmateriaalia ja laatia vielä ohjeistusta kurssin läpiviemiseen liittyen.

Työn edistyminen oli hyvinkin syklistä ja välillä hommat etenivät vauhdilla, kunnes tuli joku yllättävä käänne, joka sai työn pysähtymään tai kääntymään ihan uuteen suuntaan, kauas alkuperäisestä tehtävän annosta. Paras esimerkki tällaisesta uudesta sivupolusta on varmaankin koronapandemian vuoksi tulleet kokoontumisrajoitukset, kun lähiopetuksesta tulikin yllättäen mahdotonta ja kaikki opetus piti viedä verkkoon, etäopetuksena toteutettavaksi. Paitsi oma ammatillinen osaaminen, myös jaksaminen oli monta kertaa ääri rajoilla. Opetusviikko verkossa venytti opettajien työpäivät helposti yli kymmentuntisiksi.

Oikeastaan mitään varsinaista suunnitelmallista kehittämistä ei koko kevään 2021 aikana pystynyt tekemään, koin sen vain ja ainoastaan selviytymistäisteluna, siitäkin huolimatta, että opiskelijapalautteet kevään etäkoulutuksista olivat hyviä.

Syyslukukausi 2021 alkoi lähiopetuksena ja uudistetulla sisällöllä toteutettua kurssia pääsi taas pyörittämään normaalisti. Kurssi tuntuu olevan toimiva kokonaisuus ja kertynyt palaute on rohkaisevaa. Päivitetyt kirjallisen materiaalin kokoaminen yhteen alkaisi nyt olla mahdollista, kunhan syyslukukauden kurssit päättyvät. Vasta nyt uudistusten kokeiluvaiheen jälkeen alkaa olla käsitys toimivasta kurssin juoksutuksesta ja mahdollisuus saada se dokumentin muotoon.

## LÄHTEET

- Bergholm, Tapio 2013. SAK:n historia. Valkeala: Painokarelia
- Blåfield, Ville 2019. Hengenpimeyttä vastaan. Puheenvuoroja sivistyksestä. Helsinki: Edita
- Freire, Paulo 2018. Sorrettujen pedagogiikka. Suom. Joel Kuortti ja Tuukka Tomperi. Tampere: Vastapaino.
- Hölttä, Kalevi 2018. Kuri. Millainen kurinpitovalta työnantajalla on työntekijöihin?. Helsinki: Into
- IMF 2015. Causes and Consequences of Income Inequality. A Global Perspective. Viitattu 10.11.2021. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Causes-and-Consequences-of-Income-Inequality-A-Global-Perspective-42986>
- Kairinen, Martti & Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari 2008. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku: Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapaino Uniprint
- Laki vapaasta sivistystyöstä (632/1998)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
- Lindström, Sara & Taipale, Tiina 2021. Koneiston osa, prosessin noudattaja ja tunteella mukana. Johtamistutkimuksen ja johtamisoppaiden osallisuus 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa Kettunen, Pauli (toim.) Työntekijän osallisuus. Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus, 216.
- Mannevuori, Mona 2020. Ihmiskone töissä. Helsinki: Edita
- Miettinen, Marjo 2020. Luottamusosaaminen. Yhteisöosaaminen suomalaisen luottamusmiehen pääomana. Kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekunta, Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Nivala, Elina & Ryyänen Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- OECD 2019. Inequality. <https://www.oecd.org/social/inequality.htm>
- Reuna, Risto & Liljeström, Markku & Gustafsson, Jukka & Ruusunen, Leena & Murtoinperä, Kalevi 2000. Kiljavan henki. Opistoelämää ja vuosikurssilaisia 1950-2000. Ylöjärvi: Painohäme Oy
- Schaupp, Marika & Koli, Annarita & Kurki, Anna-Leena & Ala-Laurinaho, Arja 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Suoranta, Juha & Ryyänen, Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into kustannus.
- Sitra 2021. ”Työn tulevaisuudet megatrendien valossa”. Artikkelit. Viitattu 28.10.2021 <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Tavaroiden tuonti ja vienti tuoteluokittain (CPA) ja toimialoittain (NACE). verkkojulkaisu Helsinki: Tulli (viitattu: 28.10.2021.) <http://www.stat.fi/til/ttvcnm/index.html>

Työsopimuslaki (55/2001)

Vehkoo, Johanna 2019. Valheenpaljastajan käsikirja.. Helsinki: Kosmos

Vesterinen, Anna-Liisa 1990. Ammattiyhdistysopisto 1950-1990. Agitatsioonista uuteen tietotekniikkaan. Jyväskylä: Gummerus

