

AKTIIVIKAHVILA –  
KOHTI YHTEISÖLLISEMPÄÄ OPPIMISTA



Opinnäytetyö

Ammatillinen opettajankoulutus

2012

Simo Mäki



Työn nimi

Aktiivikahvila – kohti yhteisöllisempää oppimista

Tekijä

Simo Mäki

Hyväksytty

30.10.2012

Hyväksyjä

Riitta-Liisa Hakkarainen

**Tekijä** Simo Mäki **Vuosi** 2012

**Työn nimi** Opinnäytetyön nimi

---

## TIIVISTELMÄ

Opintäytetyössä esitellään koulutuskartoituskysely, jossa kysyttiin alueellisilta luottamusmiehiltä heidän tietojaan ja mielipiteitään edunvalvontakoulutuksesta sekä kartoitettiin myös heidän kehittymishaasteitaan ja sitä, miten he kehittävät osaamistaan. Kysymykset olivat sekä määrällisiä että laadullisia ja ne lähetettiin 408 luottamusmiehelle Webropol-kyselynä. Vastausprosentti oli 21,8 %.

Pohdin tuloksia aikuiskasvatuksen näkökulmasta. Teoreettisen pohdintani keskiössä on se vuorovaikutusprosessi, mikä saa aikaan muutoksia aikuisoppijassa ja miten saada tietotaito käyttöön koko oppivassa yhteisössä. Olen lähestynyt tätä prosessia eri näkökulmista käsittelemällä osaamista ja kompetenssia, oppivan yhteisön tunnusmerkkejä ja dialogia, ohjaajan intrapersonallisuutta, ammattiyhdistyskoulutusta sekä Yrjö Engeströmin syklisesti etenevää oppimisprosessin teoriaa.

Kyselytutkimuksessani nousi esille se, että luottamusmiehet tarvitsevat työssään uutta tietoa, tiedon yhteistä jakamista, työnohjausta sekä mentorointia. Aktiivikahvila-mallin on tarkoitus vastata tähän tarpeeseen ja lisäksi vielä vastata tulevaisuuden haasteisiin olemalla paikka, jossa voi syntyä innovaatioita.

**Avainsanat** Kehittävä siirtovaikutus, oppiva yhteisö, intrapersonaalinen älykyys, ammattiyhdistys

**Sivut** 31 s. + liitteet 6 s.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 KOULUTUSKARTOITUKSEN TARKOITUS.....	7
3 YHTEISÖSSÄ OPPIMAAN – PEDAGOGISIA NÄKÖKULMIA OPPIMI- SEEN.....	8
3.1 Osaaminen ja kompetenssi.....	8
3.2 Oppivan yhteisön rakentaminen ja dialogi.....	9
3.3 Kehittävä siirtovaikutus.....	10
3.4 Ohjaajan tiedostava intrapersonallisuus voimavarana.....	12
3.5 Ammattiyhdistyskoulutuksesta.....	13
4 KYSELY LUOTTAMUSMIEHILLE KEHITTÄMISTARPEISTA.....	14
4.1 Edunvalvontaosaaminen.....	16
4.2 Kehittämishaasteet ammattiyhdistyskoulutuksessa.....	20
4.3 Millaista koulutusta olisit tarvinnut ja miten edunvalvontatyötä voisi auttaa, kehittää tai tukea?.....	22
4.4 Mistä hankit luottamustehtävässasi tarvitsemaasi lisätietoa?.....	24
4.6 Muut luottamusmiesten esille tuomat asiat.....	24
5 AKTIIVIKAHVILA kehittämään yhteisöllistä oppimista.....	25
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	28
LÄHTEET.....	30
Liite 1	Luottamusmieskyselyn saate
Liite 2	Luottamusmieskysely

## 1. JOHDANTO

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto on Suomen suurin ammattiliitto, johon kuuluu 240 000 jäsentä. JHL kuuluu Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestöön SAK:hon. JHL on ammattiliitto, jonka jäsenet työskentelevät valtion, kuntien, kuntayhtymien, seurakuntien, niiden liikelaitosten tai yhtiöiden, yleishyödyllisten yhteisöjen, julkiselle sektorille palveluja tuottavien yritysten tai yhteisöjen palveluksessa ja vastaavilla toimialoilla. Pääkaupunkiseudun aluetoimiston alueella on reilut 53 000 JHL:n jäsentä. JHL:läisiä yhdistyksiä noin 130 ja luottamusmiehiä on noin 400. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2012.)

JHL järjestää jäsenilleen monipuolista koulutusta. Liiton koulutus vahvistaa jäsenten ammatillista ja edunvalvonnallista osaamista sekä perehdyttää ammattiyhdistystoimintaan. ”Koulutus perehdyttää jäsenet työpaikan luottamustehtäviin, auttaa kehittämään työyhteisöjä ja syventää tietoja oman alan työehtosopimuksista ja työlainsäädännöstä”. (JHL kouluttaa 2012.)

Luottamusmiehille suunnattuja alueellisia kyselyitä ei tietääkseni ole JHL:ssä tehty. Vuonna 2007 JHL:ssä tehtiin luottamusmiesbarometri. Siinä tutkittiin JHL:n luottamushenkilöiden toimintaedellytyksiä, luottamusmiestehtävien sisältöjä ja vaikutusmahdollisuuksia, luottamushenkilöiden jaksamista ja hyvinvointia sekä luottamushenkilöiden toimintaverkostoja ja sosiaalista tukea. Tutkimusaineiston keräys toteutettiin verkkokyselynä keväällä 2007 kaikille niille luottamushenkilöille (pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja yhdistysten puheenjohtajat), joiden sähköpostiosoite oli tuolloin tiedossa jäsenrekisterissä. Kaiken kaikkiaan kysely lähti 1 411:lle JHL:n luottamushenkilölle, joista kyselyyn vastasi 768.

Vuonna 2010 valtiotieteen opiskelija Niina Peräsen pro gradu – tutkielma kartoitti JHL:läisten kuntasektorin luottamusmiesten suhtautumista paikalliseen sopimiseen sekä mistä luottamusmiesten ammatillinen osaaminen koostuu. Sähköisellä tutkimustyökalulla (Webropol) toteutettu kysely lähetettiin kaikille niille Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmie-

hille, joiden sähköpostiosoite oli tutkimushetkellä liiton jäsenrekisterissä ja jotka edustivat KVTES:n alaisuudessa työskenteleviä henkilöitä (633 kpl). Otos jakautui hyvin tasaisesti pääluottamusmiesten (49,5 %) ja toimiala- tai työpaikkakohtaisten luottamusmiesten (50,5 %) kesken. Tutkielmaan sisältyi laaja kysely JHL:n luottamusmiehille sekä yhdeksän pääluottamusmiehen haastattelut. Tutkimuksen yhteenvedona voi todeta, että paikallinen sopiminen on nykyään keskeinen osa kuntasektorilla työskentelevien luottamusmiesten tehtäväkuvaa. Luottamusmiehet suhtautuvat paikalliseen sopimiseen pääosin myönteisesti, mutta samalla se on lisännyt luottamusmiesten työmäärää ja osaamisvaatimuksia.

Vuoden 2011 aikana JHL teki kaksi sähköistä kyselytutkimusta yksityisen sosiaali- ja terveyspalvelualan jäsenille. Ensimmäinen kysely suunnattiin kaikille sopimusalojen jäsenille. Toisen vaiheen kysely lähetettiin niille ensimmäisen kierroksen vastanneille, jotka lupautuivat vastaamaan myös toiseen kyselyyn. Ensimmäisellä kyselyllä selvitettiin työpaikkojen luottamusmiestilannetta. Kyselyyn vastasi lähes 1000 jäsentä eri työpaikoilta. Kyselyn toisessa osassa keskityttiin työaika-asioihin ja määräaikaisten työsuhteiden käyttöön vastaajien työpaikoilla. Toiseen vaiheeseen osallistui runsas 300 jäsentä eri työpaikoilta. Vastaajien joukossa oli jäseniä, luottamusmiehiä ja muita henkilöstön edustajia.

Alueellisen toiminnan kehittäminen yhteistyössä aktiivien kanssa nousee esille uudessa JHL 2017 liittostrategiassa. Strategiassa korostetaan aktiivien osaamisen kehittäminen, yhteiskunnallinen aktiivisuus, vahvasti motivoitunut jäsenyys sekä paikallisen sopimisen lisääntyminen avautuvana mahdollisuutena ja toisaalta taas haasteina nousevat esille ikääntyvät ammattiyhdistysliikkeessä toimivat jäsenet, jäsenmäärän lasku, luottamuksen väheneminen ammattiyhdistysliikkeeseen sekä julkisen sektorin palvelujärjestelmän pirstoutuminen. (JHL 2017.)

## 2. KOULUTUSKARTOITUKSEN TARKOITUS

Koulutuskartoituksen tavoitteena oli saada tietoa pääasiassa kunta-alan luottamusmiehiltä. Kyselyssä selvitettiin millaisia osaamisalueita sekä tietoja että taitoja luottamusmiehet pitävät tärkeinä edunvalvonnassa ja mil-laista ammattiyhdistyskoulutusta luottamusmiehet ovat saaneet viimeisen 2 vuoden aikana. Kysely lähetettiin maaliskuussa 2012 luottamusmiehille ja heille annettiin vastausaikaa toukokuun alkuun saakka. Kyselylomak-keessa oli vastaajien tietoja kartoittavia kysymyksiä ja monivalintakysy-myksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kysely tehtiin webropol -kyselynä.

Koulutuskartoituksen avulla oli tarkoitus selvittää luottamusmiehille ja ak-tiiveille tärkeitä kehittämishaasteita. Karkeasti luottamusmiehen osaamis-alueet voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen: Työelämä, hyvinvointi ja yhteiskunta, yrityksen toimintaympäristö, yhteistoiminta- ja työlainsää-däntö sekä toiminnan osaamisen työkalut mm. neuvottelutaito, kokous-toiminta, puheviestintä, ATK-taidot, työmarkkinatiedotus yms. (Koulutus-ta työelämään 2012, 16).

Kyselyn perusteella on tarkoitus täydentää JHL:n luottamusmiehen ja ak-tiivin opintopolkua kyselyssä tuoduilla mielipiteillä ja kehittämisehdotuk-silla. Tarkoitus on luoda alueellinen luottamusmiehen täydennyskoulutus tai oppimisfoorumi, jolla parannettaisiin luottamusmiehen tietoja ja taitoja nykypäivän edunvalvonnassa. Koulutuskokonaisuus suunnitellaan yhdessä luottamusmiesten kanssa. Luottamusmiehistä on muodostettu ohjausryh-mä, joka on myös ollut suunnittelemassa itse tutkimuskysymyksiä.

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton oppimiskäsityksen mukaan (Julkisten ja hyvinvointialojen liiton LM -koulutuksen OPS 2012) ihminen ymmärretään oppijana, joka on kykenevä ottamaan vastuuta, kehittyy ja kasvaa suhteessa omaan tilaansa ja tunnistaa omat tarpeensa ja motiivinsa. Tämän käsityksen mukaan oppija kykenee kehittämään itseään ja toimimaan suh-teessa ympäristöönsä. Oppiminen ymmärretään prosessina, missä tiedot ja kokemukset muokkautuvat jatkuvan arvioinnin ja tulkinnan seurauksena.

Aikuiskoulutuksessa on otettava huomioon aikuisoppijan kokonaistilanne ja taito hyödyntää aikuisen elämässä perinteisten koulutusmuotojen ulkopuolella tapahtuvaa nonformaalia eli ei-muodollista oppimista sekä informaalia eli vapaamuotoista oppimista. Tämän päivän yhteiskunta edellyttää aikuisopiskelijalta monipuolisia valmiuksia, kuten itseohjautuvuutta ja itesäätelyä. Nykypäivänä puhutaankin elinikäisestä oppimisesta ja kasvusta (Kasvatus, opetus ja oppiminen, 2012.)

Myös opitun tunnistaminen ja tunnustaminen, jotka perustuvat yksilön osaamisen tarkistamiseen, kuuluvat olennaisena osana aikuiskoulutukseen. Uusien oppimisympäristöjen tarve kasvaa, kun otetaan huomioon erilaiset oppimisen muodot ja piirteet. Tulevaisuudessa oppiminen ei tapahdu välttämättä koulumuotoisesti. Ammattiyhdistyskoulutuksessa on kiinnitettävä huomiota entistä enemmän sekä opetuksen sisältöön että opetus- ja oppimismenetelmiin.

### 3. YHTEISÖSSÄ OPPIMAAN – PEDAGOGISIA NÄKÖKULMIA OPPIMISEEN

#### 3.1. Osaaminen ja kompetenssi

Sanna Virtainlahti kuvaa osaamista mielenkiintoisesti. Hänen mukaansa osaamista voidaan tarkastella sekä yksilötasolla että yhteisöllisenä osaamisena. Osaaminen syntyy koulutuksen ja kokemuksen kautta ja se on myös sidoksissa kontekstiin. Osaaminen voidaan nähdä tekemisen hallintana, ei vain tietämisenä. Tekemisen hallinnassa korostuvat vuorovaikutus, joustavuus, epävarmuuden sietäminen ja muutoshalukkuus. (Virtainlahti 2009,26.)

Yksilön osaaminen voidaan kuvitella pyramidiksi, jonka ylimmässä kerroksessa on substanssiosaaminen. Sen alapuolelle asettuvat liiketoimintaosaaminen, organisaatio-osaaminen, sosiaaliset taidot, luovuus ja innovatiivisuus sekä persoonalliset taidot. Mitä alempana pyramidissa ollaan, sitä



lähempänä ollaan myös yksilön persoonallisuutta. Pyramidin huipulla olevat asiat liittyvät työtehtäviin. (Virtainlahti 2009, 26.)

Substanssiosaamisen hallinta eli oman ammattialan osaaminen on edellytyksenä ammatilliselle toiminnalle. Tämä ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tarvitaan paljon erilaista liiketoiminta- ja organisaatio-osaamista. Työelämässä toimimisessa tarvitaan useasti sosiaalisia taitoja, kuten empatiaa ja tunneosaamista. Luovuudella ja innovatiivisuudella on myös suuri merkitys nykyisessä työelämässä (Virtainlahti 2009, 27–28.)

Helakorven mukaan ammatillinen osaaminen muodostuu ensinnäkin ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista ja toiseksi henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaaminen on yläkäsite, jonka alakäsitteinä ovat ammattitaito ja asiantuntijuus. Edelleen osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys. Tämä on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja kokemuksen sekä koulutuksen kautta opituista asioista. Kokemuksen kautta kehittyy kollektiivista asiantuntijuutta ja osaamisen kehittymistä. Helakorpi nostaa kaksi käsitettä esille, jotka ovat kvalifikaatio ja kompetenssi. Kompetenssi eli pätevyys on työntekijän henkilökohtaista osaamista eli pätevyyttä, valmiuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Kvalifikaatio tarkoittaa niitä yleisiä valmiuksia, joita työtehtävä vaatii. (Helakorpi 2008, 17.)

### 3.2. Oppiva yhteisön rakentaminen ja dialogi

Oppivan yhteisön tärkeä elementti on yhteisöllisyys. Jos opiskelijat alkavat heti alusta asti harjoitella ja sisäistää yhteisöllistä toimintaa, on sillä kauaskantoiset vaikutukset oppimisprosessin onnistumiselle. Uudet toimintatavat ovat jonkin ajan kuluttua luonnollinen osa opiskelua. Ihmisen toimintaan kohdistetut sosialisointivaatimukset, pitkäjänteisyys, toisen huomioon ottaminen ja todellisuudentaju ovat edellytyksiä dialogiosaamisen kehittymiselle. (Aarnio 2010, 169–170.)

Oppivan yhteisön tunnistaa tehtäväsuuntautuneesta ja vastavuoroisesta toiminnasta, jossa jokaisen oppimista edistetään. Yhteisön jäsenet ohjaavat tarpeen vaatiessa toinen toisiaan. Yhteisöllisyyden tunne kasvaa yhdessä ajattelemisesta ja yhdessä tekemisestä. Helena Aarnion mukaan osaaminen ja työskentely kasvokkaisissa ja virtuaalisissa yhteisöissä tehtäväsuuntautuneesti on työssä menestymisen kannalta ratkaisevan tärkeää. Asian-tuntijuus ja pätevyys ovat muuta kuin ainoastaan yhden yksilön taidot, koska organisaatioissa työskennellään tiimeissä ja ryhmissä. (Aarnio 2010, 170.)

Yhteisöjen kehittämisen yksi väline on dialogi. Sen tavoitteena on toisen ajattelun ja puheen todellisen tarkoituksen ymmärtämistä eli sitä mitä toinen puheellaan todella tarkoittaa. Kyse on siten inhimillisen ymmärryksen tavoittelemisesta. Jotta dialogi syntyy aidosti, on siitä nähtävissä tietynlaisia elementtejä. Aarnio on määritellyt dialogiosaamisen ensimmäisen alueen elementtejä yhteensä 11. Näitä kutsutaan dialogiin valmistamisen mielen tilan elementeiksi. Näitä ovat symmetrinen osallistuminen, aktiivinen osallistuminen ja siihen kannustaminen, dialogiin sitoutuminen, toisista välittäminen, vastavuoroinen toiminta, luottaminen, minäkeskeisyydestä luopuminen, avoin, vilpitön ilmaiseminen, itsen ja toisen kunnioittaminen, toisen ajattelun arvostaminen, dialogin kannattelemine ja yhteisen toivon ylläpitäminen ymmärryksestä. (Aarnio 2010, 171–172.)

Yhteisöllisyys saavutetaan, kun jäsenet sitoutuvat vahvasti toimintaan. Tämä tapahtuu miettimällä yhteisön rakentamiseen tarvittavia elementtejä ja yhteisöllisyyden tunnetta herättäviä toimintaperiaatteita. Ohjaajat ja opiskelijat perehtyvät toimintaperiaatteisiin vähitellen. (Aarnio 2010, 174.)

### 3.3. Kehittävä siirtovaikutus

Yrjö Engeströmin mukaan kehittävä siirtovaikutus on kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan pohjautuva näkemys oppimisen siirtovaikutuksesta. Tässä teoriassa toimintaa tarkastellaan kehittävää siirtovaikutusta yhteis-

söllisenä ilmiönä, joka voi tapahtua itse toimintajärjestelmässä tai toimintajärjestelmien välillä.( Engeström 2004, 88.)

Järvistön, Koiviston & Poikelan mukaan kehittävä siirtovaikutus on prosessi, jossa koulutuksen ja työelämän yhteistoiminnan tuloksena tuotetaan uusia ratkaisuja työelämän ja koulutuksen kehittämistarpeisiin (Järvinen, Koivisto & Pokela 2000,112 ).

Engeströmin mukaan uusi toimintatapa ja yhdessä tuotetut ratkaisut siirtyvät eri toimintajärjestelmien rajojen yli. Rajojen ylityksessä teoria ja arki-käytännöt kohtaavat ja oppiminen on käytännön ongelmien ratkaisemista teoreettisen tiedon ja tutkimuksellisen otteen avulla. (Engeström 2004, 88–98. )

Yrjö Engeström toteaa, että kehittävässä siirtovaikutuksessa hahmotetaan toiminta uusien teoreettisilla käsitteillä. Esimerkiksi pohditaan yhdessä, miten edessä olevaa toimintaa voisi organisoida parhaiten? Millaista toimintaa on ja mihin suuntaan halutaan toimintaa kehittää ja mikä toiminnassa synnyttää ongelmia? Transferilla eli siirtovaikutuksella on kaksi erilaista, toisistaan erottuvaa ulottuvuutta. Toinen on tieto-opillinen perusta, joka tarkoittaa vastausta siihen, miten yksittäistilanteesta voidaan muodostaa yleistettävissä käsitteitä ja siirtykö opittava tieto samana tehtävästä toiseen yksilön mukana vai kehittykö yhteistoimintana jotain uutta. (Engeström 2004, 88–89. )

Engeström nostaa esille ekspansiivisen oppimisen. Se on yhteisöllistä oppimista, jossa yhteistyökumppanit (ja opiskelun ohjaaja), opiskelija ja työelämä oppivat jatkuvan muutoksen edellyttämää ongelmanratkaisua yhdessä. Monivaiheinen, kollektiivinen ja pitkäkestoinen oppiminen ei etene suoraviivaisesti eikä toistu uudelleen samanlaisena vaan oppiminen etenee syklisesti. (Engeström 2004,59–61. ) Kuvio alla.



Kuvio 1. Ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot Engeströmin mukaan

Ekspansiivinen oppimissykli on Engeströmin mukaan avoin tai spiraali ja se johtaa toiminnan laadulliseen muuttumiseen. Kyseenalaistamalla ja hahmottamalla uudelleen oppimissyklissä saattaa tapahtua muutoksia toiminnan kohteessa ja motiivin laajenemisessa. Tällöin kysytään itseltä mihin toiminnalla pyritään, mitä tuotetaan ja miksi. Yksilön oppiminen on nivoutunut yhteisöjen oppimiseen ja yhteistoiminnassa yksilöt löytävät yhteisen toiminnan kohteen, jota he alkavat työstää käyttäen hyväksi koko ryhmän asiantuntemusta uusien työtapojen, tiedon ja toiminnan tuottamisessa. (Engeström 2004, 59–61.)

#### 3.4. Ohjaajan tiedostava intrapersoonallisuus voimavarana

Helena Aarnio nostaa esille intrapersoonallisesti lahjakkaan yksilön. Hänellä on kykyä tunnista ja ymmärtää omia ominaisuuksia, tunteita, ajattelutapoja, motiiveja, tarpeita, arvoja, ennakkokäsityksiä, uskomuksia ja suhtautumistapoja. Hänellä on taitoa nähdä, miten itse vaikuttaa muihin ja miten toiset vaikuttavat itseen sekä taitoa kehittää ja muuttaa kaikkia edellä mainittuja asioita itsessään ja toiminnassaan. (Aarnio 2010, 158.)

Intrapersonallisesti lahjakas ihminen pystyy käsittelemään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan avoimesti ja realistisesti. Hänelle on tärkeää tietää ja ymmärtää itseään totuudellisesti. Itsetuntemuksen kehittäminen on tärkeä asia intrapersonallisesti älykkäälle henkilölle sitä kautta, että hän on valmis menemään itseään rankasti koskettavalle alueelle ja selvittää omia ristiriitoja ja tunteitaan. Reflektointi eli itsensä tutkimus on tärkeä osa ohjaajan intrapersonallista kehittymistä ja persoonallista kehittymistä. Reflektointi kohdistuu omiin ominaisuuksiin, ajatteluun, tunteisiin ja toimintaan. Tällöin henkilö tunnistaa omat ennakkokäsityksensä, omat ominaisuutensa, arvonsa, puolustus- eli suojautumiskeinonsa, omat tarpeensa, tunteiden kokemistapansa. Henkilö osaa ajatella ja pohtia miten vaikuttaa muihin ja miten muut vaikuttavat itseen. (Aarnio 2010, 158–159.)

### 3.5. Ammattiyhdistyskoulutuksesta

Jukka Tuomiston ja Pekka Salon (2006, 120) mukaan ammattiyhdistyskoulutuksen rakenne, sisältö ja käytäntö ovat sidoksissa liikkeen valitsemiin jäseniä, työnantajia ja valtiovaltaa koskeviin toimintastrategioihin. Julkisen ja hyvinvointialojen liiton liittostrategia vuosille 2012–2017 määrittelee liiton perustehtävän siten, että liitto edistää jäsentensä toimeentuloa, työhyvinvointia, osallisuutta ja ammatinhallintaa sekä kehittää oikeudenmukaista työelämää, reiluja työmarkkinoita ja laadukkaita julkisrahoitteisia palveluita (JHL 2017 liittostrategia).

JHL tuo liittostrategiassaan esille yhden tärkeän muutosvoiman, joka on työelämän laadun, työhyvinvoinnin, osaamisen ja työmarkkinakelpoisuuden merkityksen kasvu. Tähän haasteeseen vastaa myös ammattiyhdistyskoulutus.

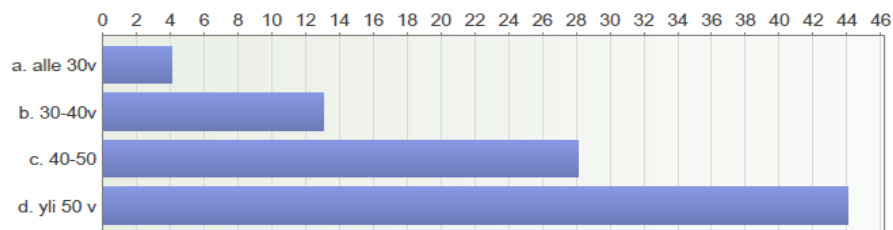
Ammattiyhdistyskoulutus kohdistuu sekä organisaatioon että yksilöön ja toisaalta liikkeeseen itseensä. Koulutuksen sisällössä näkyy järjestösidonnaisuus. Lisäksi ammattiyhdistyskoulutuksella on omat institutionaaliset tehtävänsä liikkeen ja jäsenten sivistystyössä. Nämä tehtävät määritellään

Tuomiston ja Salon mukaan demokraattisessa päätöksenteossa ja koulutuksen suunnitteluprosessissa. Tässä oppimisympäristössä kohtaavat järjestöllisen sivistystyön edut ja rajoitukset. Jäsenen osallistumista koulutukseen määrittävät ammattiliiton lisäksi työnantajat. Koulutussopimukset luovat puitteet luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöstön koulutukselle ja niissä määritellään myös menettelytavat koulutukseen osallistumiselle. Näin ollen ammattiyhdistyskoulutuksessa kohtaavat kolmen toimijan erilaiset tavoitteet: ammattiliiton kollektiiviset koulutustarpeet, koulutukseen osallistuvan jäsenen omat kehitystavoitteet ja koulutusorganisaation tavoitteet. (Tuomisto & Salo 2006, 120–121.)

#### 4. KYSELY LUOTTAMUSMIEHILLE KEHITYMISTARPEISTA

Esittelen tässä osiossa koulutuskyselyä ja sen tuloksia. Kysely lähetettiin 408 pääkaupunkiseudun luottamusmiehelle maaliskuun alussa 2012. Kysely oli suunnattu lähinnä kunta-alalla toimiville luottamusmiehille. Vastaajina olivat myös yksityisen sektorin ja valtion luottamusmiehiä, ja heidän vastauksensa toivat kyselyyn laajemman näkökulman. Kysymyksillä oli tarkoitus saada tietoa siitä, mitä osaamisalueita luottamusmiehet pitävät edunvalvonnassa tärkeinä ja millaista edunvalvontakoulutusta liiton ja aluetoimiston tulisi järjestää.

Kysely toteutettiin sähköisellä tutkimustyökalulla (Webropol) ja siten jokaiselle kyselyyn osallistuvalla lähti sähköpostiin linkki, jonka kautta henkilö pystyi vastaamaan kysymyksiin. Kysely sisälsi 21 kysymystä, jotka olivat jakautuneet *vastaajia kartoittaviin kysymyksiin* sekä *sisältökysymyksiin*. Sisältökysymykset oli ajettu kahteen ero osa-alueeseen: *luottamusmiehen kehittymishaasteisiin ja tiedonhankintaan*. Kumpikin osa-alue sisälsi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Kysymykseen vastasi 89 luottamusmiestä, josta miehiä oli 54 ja naisia 35. Iältään vastaajajoukosta alle 30 -vuotiaita oli 4 henkilöä, 30–40-vuotiaita 13 henkilöä, 40–50 –vuotiaita 28 henkilöä ja *yli 50-vuotiaita 44henkilöä*.

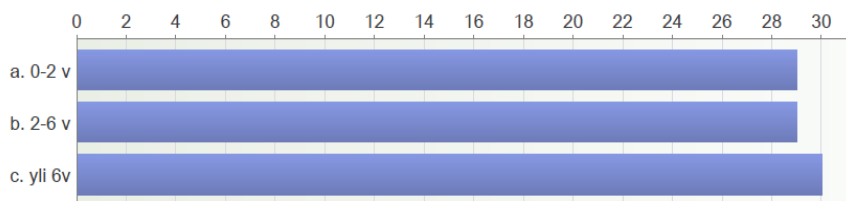


TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Taulukon ikäjakauma kuvaa hyvin Julkisten ja hyvinvointialojen liiton jäsenkenttää. Aktiivitoimijoista suurin osa on yli 40 -vuotiaita. Nuoria toimijoita on tullut ammattiyhdistyksiin, mutta kehittyminen vastuullisiin tehtäviin vaatii aikaa. Luottamusmiehen vaativa asiantuntijarooli vaatii hyvää kentän tuntemusta ja samalla oman persoonallisen roolin keittymistä.

Vastaajista 29 henkilöä oli päätoimisia pääluottamusmiehiä ja 58 henkilöä alakohtaisia luottamusmiehiä. Kyselyyn vastanneista 39 henkilöä toimi kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen piirissä, kuusi henkilöä Kunnallisen teknisen sopimuksen piirissä ja 17 henkilöä kunnallisen tuntisopimuksen piirissä.

Viidennen kysymyksen aihe käsitteli sitä, aikaa kuinka kauan vastaaja oli toiminut luottamusmiestehtävässä. Vastaajista 0-2 vuotta oli toiminut 29 henkilöä, 2-6 vuoteen 29 henkilöä ja **yli 6 vuotta 30 henkilöä**.



TAULUKKO 2. Kuinka kauan vastaaja on toiminut luottamustehtävässä

Luottamusmiehen tietojen ja taitojen oppiminen vaatii selkeästi aikaa. Sitä osoittaa myös viidennen kysymyksen vastaukset ja taulukko. Luottamusmiestaitojen oppiminen voidaan nähdä ikään kuin jatkuvana tietojen ja tai-

tojen oppimisen prosessina. Luottamusmies valitaan joko 2 tai 4 vuodeksi kerrallaan.

Kuudes kysymys käsitteli kysymystä, kuinka kauan on toiminut kaiken kaikkiaan luottamusmiestehtävissä. *Yli puolet (47 henkilöä) oli toiminut luottamusmiestehtävissä yli 6 vuotta, 2-6 vuoteen oli toiminut luottamusmiestehtävissä 26 henkilöä ja 0-2 vuoteen 15 henkilöä. Vastaajista Helsingistä oli 63 % (57 henkilöä) ja muualta pääkaupunkiseudulta (Vantaa, Espoo, Kauniainen) 37 % (33 henkilöä).*

Kahdeksas kysymys kartoitti, millä sektorilla tai vastuualueella henkilö toimii. *Vastaajista 48 % (36 henkilöä) toimi kuntasektorilla, 28 % yksityisellä sektorilla (21 henkilöä), 13 % valtiosektorilla (10 henkilöä), 7 % raideammattilaisten yhteisjärjetössä (5 henkilöä) ja 4 % (3 henkilöä) Helsinki ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin yhteisjärjestössä. Vastaajista 85 %:a (67 henkilöä) toimi osa-aikaisesti luottamusmiestehtävissä ja 15 %:a (12 henkilöä) kokoaikaisena luottamusmiestehtävissä. Avoin kysymys, kuinka monta tuntia viikko voi käyttää luottamusmiesaikaa, keräsi vastauksia 0 aina 80 %:iin.*

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton jäsenistä työskentelee kuntasektorilla selvästi eniten. Se näkyy myös kahdeksannen kysymyksen vastauksissa. Myös se, että yksityisen sektorin jäsenten määrä on kasvussa. Vastauksien prosenttiluvut kuvaavat hyvin koko liiton jäsenrakennetta.

#### 4.1. Edunvalvontaosaaminen

Seuraava kysymys (10. kysymys) käsitteli edunvalvontaosaamista. Kysymys kuului: ” Millaisia osaamisalueita pidät edunvalvonnassa tärkeinä?” *Vaihtoehtoina oli valita 12 eri osaamisalueesta 5 tärkeintä. Samalla vastaajan tuli arvioida osaamistaan kyseisellä osaamisalueella asteikolla 4-10( 4 = huono, 10 = erinomainen). Vastaajien 5 tärkeitä osaamisaluetta olivat: Työehtosopimuksen työaika-asiat(74 kpl), Työehtosopimuksen palkka-asiat(73 kpl), paikalliset sopimukset (64 kpl), työsopimuslaki (57*

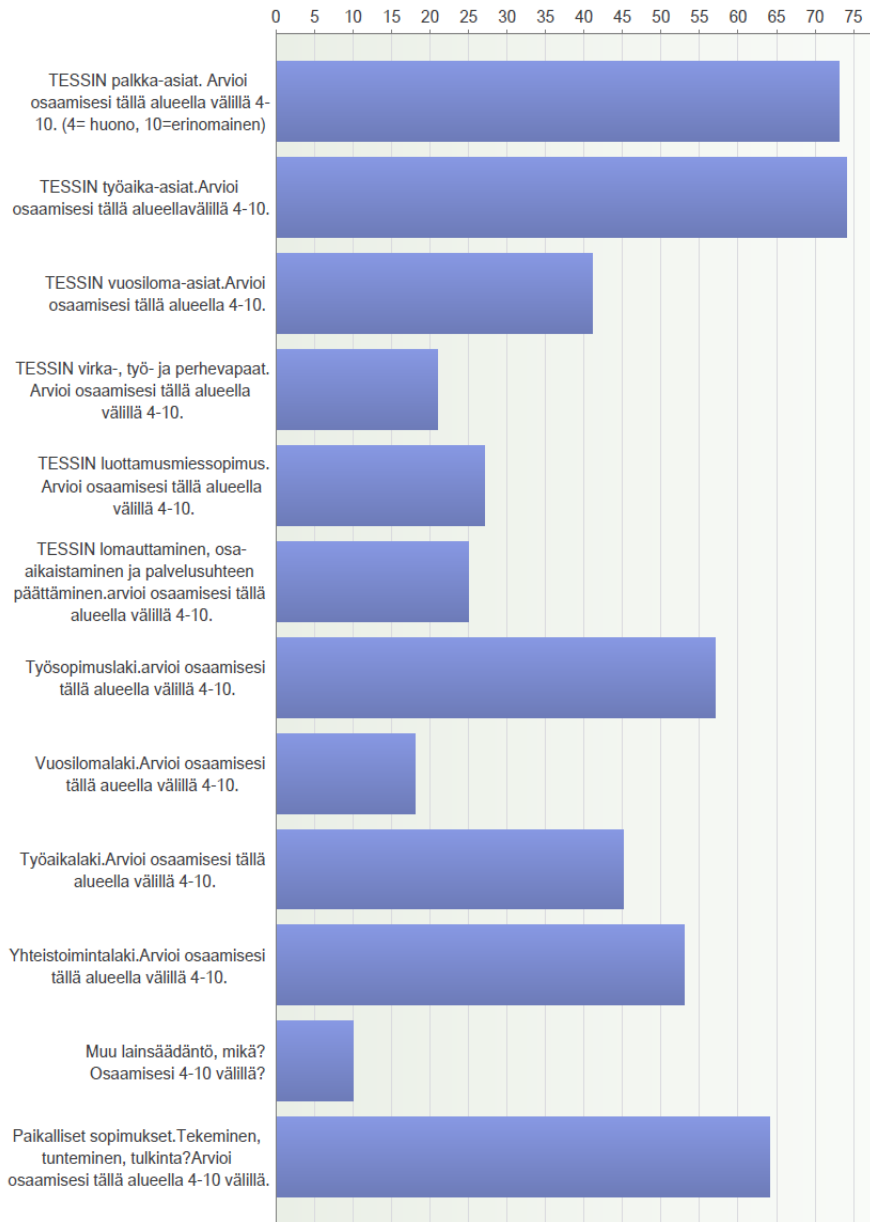


*kpl) ja yhteistoimintalaki (53 kpl). Työaika-asioiden osaamisen aritmeettiseksi keskiarvoksi tuli 7, 4, palkka-asioiden 7,3, paikallisen sopimisen 7,1, työsopimuslain 6,9 ja yhteistoimintalain aritmeettiseksi keskiarvoksi tuli 7,2. (Vastaajien määrät on ilmoitettu suluissa.)*

Vastauksessa nousseet 5 osaamisaluetta kertoo siitä, että työmarkkinoilla tarvitaan joustoja ja palkka pitää voida sopia paikallisesti. Tätä mieltä on ainakin työnantaja. Luottamusmiehellä pitää olla taitoa vastata työntajien haastaviin vaatimuksiin. JHL:n aktiivien pitää olla entistä valppaampia ja tuoda rohkeasti uusia asioita ja ilmiöitä esille. Heidän tulee pitää myös osaamistaan yllä ja luoda nopeasti toimivat yhteydet omiin sidosryhmiin. Tämä vaatii ennen kaikkea eläviä ja toimivia yhteyksiä työpaikkoihin.

Seuraavat osaamisalueet olivat tärkeysjärjestyksessä: työaikalaki(45 kpl), työehtosopimuksen vuosiloma-asiat(41 kpl), työehtosopimuksen luottamusmiessopimus(27 kpl), työehtosopimuksen lomauttamien(25 kpl), työehtosopimuksen virka-, työ- ja perhevapaat(21 kpl), vuosilomalaki(18kpl) ja muu lainsäädäntö (10

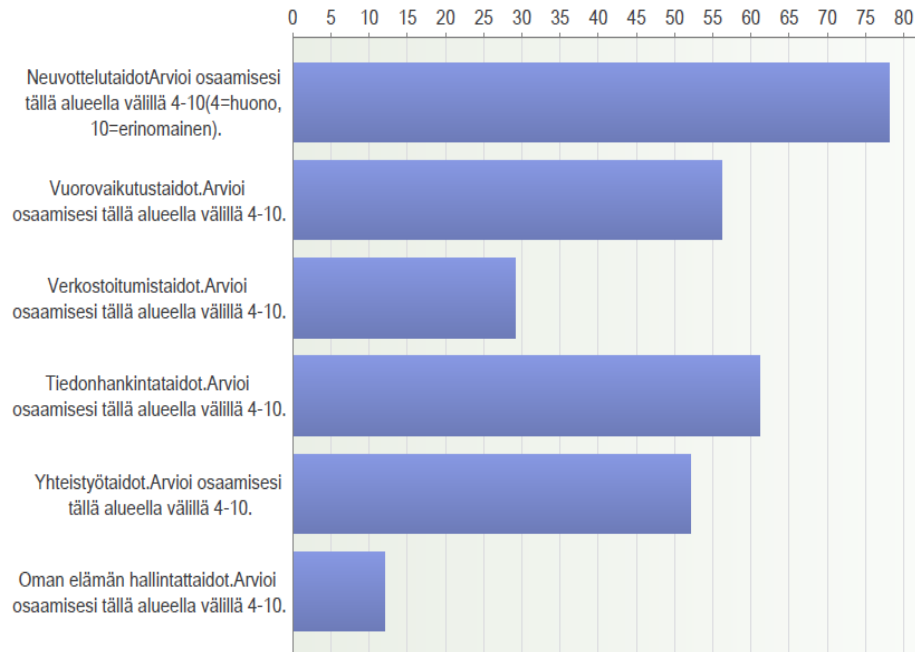
kpl).



TAULUKKO 3. Osaamisalueet, joita luottamusmiehet pitivät tärkeinä

Kysymys 11 kuului: ”*Millaisia taitoja pidät edunvalvonnassa tärkeinä?*” Valitse 3 mielestäsi tärkeintä. Vastauksia tähän kohtaan tuli yhteensä 89 kappaletta. (Suluissa on luku, mikä saatiin vastaajien antamalla numerolla 4-10 väliltä jaettuna vastaajien määrällä) Tärkeimmäksi taidoksi nousivat *neuvottelutaidot (keskiarvo 7,5) 78 vastauksella, toiseksi tärkeimmäksi vastaajat nostivat tiedonhankintataidot 61 vastauksella (keskiarvo 8,2),*

**kolmanneksi tärkeimpänä vastaajat pitivät vuorovaikutustaitoja 56 vastaauksella (keskiarvo 7,9).** Seuraavina olivat yhteistyötaidot(52 kpl), verkostoitumistaidot(29 kpl) ja oman elämän hallintataidot(12 kpl).



TAULUKKO 4. Vastaajien mielestä edunvalvonnassa tarvittavat taidot

Kysymys edunvalvontataidoista on tärkeä tässä yhteydessä. Luottamusmiesten ja aktiivien edunvalvontakoulutuksessa otetaan esille työpaikkaongelmien käsittely ja ns. läheisyysperiaate. Tämä tarkoittaa, että on tärkeää yrittää ratkaista työpaikan ongelma työpaikalla eikä viedä sitä heti pois jonnekin neuvottelupöytään, kauaksi siitä, missä ongelma on tapahtunut. Jos kuitenkin ongelma ei ratkea työpaikalla, on tärkeää noudattaa edunvalvonnan ketjua. Tämä tarkoittaa, että edetään ratkaisuprosessissa järjestyksessä (työntekijä-esimies > luottamusmies-esimies > pääluottamusmies-henkilöstöpäällikkö > liitto-työnantajaliitto). Vastauksista voi selvästi päätellä, että näiden kahden periaatteen noudattaminen vaatii juuri vastauksissa valittuja taitoja.

Kun vastaajat saivat tuoda itse osaamisalueita, joita piti tärkeinä, esille nousi seuraavia asioita:

- *Verkostoitumis-, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot*
- *Talousosaaminen*
- *Toiminta työtaistelutilanteessa*
- *Kielitaito*
- *ATK-aidot*
- *Kirjalliset taidot*
- *Elämänhallinta ja ajankäytön taidot*
- *Työsuojelutaidot*
- *mestari-kisälli-malli*
- *tiedottaminen*

Nämä avoimien kysymysten vastaukset toimivat pedagogisena pohjana ns. aktiivikahvilan toiminnalle. Näistä syntyvät myös teemat aktiivikahvila - kokoontumiselle. Taidoissa on tuotu esille elämänhallintataidot. Olen tuonut aikaisemmin esille näkökulman intrapersonallisesti lahjakkaasta henkilöstä. Hän kykenee käsittelemään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan avoimesti ja realistisesti. Häneltä löytyy tunneälyä, joka näkyy parempana elämänhallintana. Vuorovaikutustaidot ovat läheisesti yhteydessä neuvottelutaitoihin. Tämä taidon kehittäminen on myös tekemisissä itsensä tuntemisen kanssa. Tiedostava ja hyvän itsetunnon omaava henkilö pärjää paremmin kiperissäkin neuvottelutilanteissa. Tuon esille vielä mentoroinnin, joka tarkoittaa kehittävää, tavoitteellista, kahdenkeskistä ja pitkäkestoista vuorovaikutussuhdetta, jota leimaa avoimuus luottamus ja sitoutuneisuus (JHL-tiedote 2012). Aktiivikahvilan yhteydessä puhutaan mieluummin ryhmämentoroinnista, jossa on samoja elementtejä.

#### 4.2. Kehittymishaasteet ammattiyhdistyskoulutuksessa

Kysymys numero 13 käsitteli *ammattiyhdistyskoulutusta*. Vastaajien määrä oli 83 kpl. *Luottamusmiehen peruskurssin vastaajista oli käynyt 66 kpl eli 79,5 %:a vastaajista. Luottamusmies täydennyskurssin oli suorittanut 52 kpl eli 62,7 %*. Seuraavaksi suosituimmat kurssit olivat yhteistoimintakurssit(26 kpl), järjestökurssit(22 kpl) sitten työsuojelukurssit(16 kpl) ja muut (25 kpl).

Luottamusmiehen täydennyskurssit sisälsivät mm. yksityisen työehtosopimuksen kursseja, työoikeuden kurssin, työaikakurssin, kuntatalous- ja sosiaaliturvakurssin, luottamusmiehen ajankohtaispäivät, neuvottelutaidon kurssin, kunta-alan TES – kursseja, luottamusmiehen jatkokursseja sekä edunvalvonnan ja yhteistoiminnan kurssin. Järjestökurssit sisälsivät kirjanpito- ja hallituksen jäsenen kursseja sekä neuvottelu- ja ajankohtaispäiviä.

Muut kurssit sisälsivät aluetoimiston järjestämiä kursseja, yhdistystoiminnan kursseja (puheenjohtaja, sihteeri, OpenDora, hallituksen jäsen, tilastoja palkanlaskenta), Kiljavan opiston kursseja, luottamusmiestiedon täydennyskursseja (esim. palkkausjärjestelmän kehittäminen), kuukauden kurssin, maahanmuuttaja-kurssin, työyhteisöneuvoja-kurssin, kansainvälisyys-kurssin Raseborg-opistolla, pääluottamusmieskurssit, yliopistojen ja korkeakoulujen luottamusmieskoulutukset, työsuojelukurssit ja työsuojelun jatkokurssit, yksityisen alan TES – kurssit, valtionsektorin ajankohtaispäivät, edunvalvonta- ja yhteistoimintakursseja ja jatkokurssit, paikallista edunvalvontakoulutusta, kunta-alan TES -koulutusta sekä ministeriöiden ja niiden alaisten virastojen ajankohtaispäiviä. Huomioitavaa on, että **vastaajista 19,1 % ei ollut käynyt mitään aluetoimiston järjestämää kurssia viimeisen kahden vuoden aikana**. Muuten viimeisen kahden vuoden aikana vastaajien käymät aluetoimiston kurssit olivat vaihtelevasti edunvalvonta-, järjestö- ja yhteistoimintakursseja.

Koulutuksen hyödyllisyys todettiin kaikkien kurssien osalta. Erityisesti nostettiin esille luottamusmiehille tarkoitettu **työehtosopimuskoulutus sekä yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutus**.

Saimme kysymyksellä selville hyvin tärkeän seikan. Esimerkiksi, että alueellinen koulutus ei tavoita 20 % jäsenistä. Aktiivikahvilan olisi tarkoitus vastata juuri tähän haasteeseen. Sen on tarkoitus madaltaa kynnystä osallistumiseen ja yhteisölliseen osallistamiseen. Myöhemmin esitettävä malli tuo esille yhteisöllisen oppimisen muodot.

- 4.3. Millaista koulutusta olisit tarvinnut ja miten edunvalvontatyötä voisi auttaa, kehittää tai tukea?

Vastauksia näihin avoimiin kysymyksiin tuli 98 henkilöltä. Esille nousivat erityisesti **koulutus ja kehittäminen, verkostoituminen sekä työnohjaus, vertaistuki ja mentorointi**. Vastauksia voidaan luokitella seuraaviin ryhmiin:

- a) ***Luottamusmiehen perustietous***. Koulutus ja itsensä kehittäminen koettiin erittäin tärkeänä asiana. Sitä jopa velvoitetaan luottamusmieheltä. Tuon tässä esille muutamia sanatakoja toiveita.

Koulutus on tärkeää, mutta myös yhteistyö aluetoimiston kanssa. Oman yhdistyksen rooli on todella tärkeä..

Kurssit tulisi olla tehokkaita verkostoitavia ja ikäporukka voisi olla monipuolinen. Voisi myös olla suunnattu nuorille saman ikäpolven ihmisille oma jokin kurssi, jossa voisi tавata sitä omaa nuorta ikäluokkaa. Silloin ei tuntuisi niin kuolevaisten kerholta leikkisästi sanottuna.

Luottamusmiehille tulisi olla tietty määrä kursseja luottamusmiesvuotta kohden pakollisia.

Lm-perustietoja, kuinka toimia luottamusmiehenä kentällä..

- b) ***Luottamusmiesvalmiuksien parantaminen***. Näitä ovat neuvottelutaidot, työtaistelutilanteet, työlainsäädäntö, työehtosopimusten parempi tunteminen, paikallinen sopiminen, edunvalvontaosaamisen parantaminen ja työnvaativuuden arviointi. Tuon tähän muutamia vastaajien tuomia esimerkkejä.

...paikallista ja oman sektorin tuntemusta

Tiiviimpää yhteistyötä liiton sopimustoimitsijan kanssa, säännölliset tapaamiset ja tilannekatsaukset TES:iin ja edunvalvontaan liittyen.

Yhteinen tekeminen case-juttujen kautta..

- c) **Luottamusmiehen/aktiivin erikoisosaaminen.** Näitä ovat esimerkiksi monikulttuurisuus, stressin hallinta, vertaistuki ja ohjaus, laitoshuollon mitoitus, oman alan syvempi osaaminen (toimintaympäristö), kielten opiskelu, esiintymiskoulutus, työskentelytapojen kehittäminen. Tässä on muutamia vastaajien tuomia käytännön esimerkkejä.

...Ammattialakohtaisten luottamusmiesten ajankäytön kehittäminen

Kurssilla kävi ilmi, etten ollut ainoa joka painii samojen asioiden kanssa pitkälti yksinään eli verkostoituminen olisi tärkeää, vertaistuen kehittäminen luottamusmiesten välillä. Fyysiset tapaamiset ovat toki tärkeitä

Verkostoitumista ja oppimista muiden tavoista työskennellä..

..Käytännön neuvoja, ohjausta ja vertaistukea..

..Yksilötyönohjaus.. Jos ongelmia tulee, niin silloin liiton tuki on tärkeä..

Tärkeintä on PLM:ltä ja muilta aktiiveilta saatu tuki.

Kehittämällä edelleen mentor-toimintaa/koulutusta, työnohjausta..

Nyt syntymässä oleva pääkaupunkiseudun luottamusmiesten verkosto kuulostaa hyvältä, kunhan se saadaan toimimaan

järkevästi ja luottamusmiehet myös osallistuisivat tilaisuuksiin.

#### 4.4. Mistä hankit luottamustehtävässasi tarvitsemaasi lisätietoa?

Tähän kysymykseen oli vastannut 89 henkilöä. *Liiton sivuilta* lisätietoa vastasi hankkineensa 65 henkilöä. Toiseksi yleisin lisätietojen lähde oli vastaajien mukaan *toinen luottamusmies*. Tämän oli valinnut 50 henkilöä. Kolmanneksi suosituin lisätiedon lähde oli vastaajien mukaan *pääluottamusmies*. Neljänneksi sijoittui samalla valintamäärällä (48 henkilöä piti tärkeänä) kurssit ja koulutus. Seuraavat olivat aluetoimisto, edunvalvontaosasto, muiden liittojen työntekijät ja viimeisenä avoin vastaus.

Avoimessa vastauksessa tuli esille tietolähteinä oma yhdistys, työnantajan intra, virka- tai työehtosopimus, finlex, edilex, kirjallisuus, media ja työnantaja.

#### 4.5. Muut luottamusmiesten esille tuomat asiat

*Vastaajista 55 (63,2 %) haluaa edelleen jatkaa luottamusmiehenä ja 11 henkilöä ei enää halua jatkaa luottamusmiehenä(12,6 %) sekä 23 vastaajaa ei vielä tiedä jatkaako vai ei(26,4 %).* Syyksi siihen, miksi luottamusmiehenä *halusi jatkaa*, oli mm. *mielenkiinto, haasteellisuus, kehittyminen, vastuullisuus, tarve, pakko, halu vaikuttaa yhteisiin asioihin, jäsenistön tuki ja positiivinen palaute*. Syy siihen, miksi *ei halua jatkaa* luottamusmiehenä oli *eläkkeelle jääminen, terveys, turhautuminen, tuen puute, uudistumiskyvyn puute ja uusi työ*. Ehkä -vastauksissa korostuivat mielenkiinto, tarve, pakko, haasteellisuus ja epävarmuus.

Seuraavanlaisia toiveita kirjoitettiin avoimeen vastaukseen:

Alueellista luottamusmieskoulutusta voisi olla enemmänkin, mutta ymmärrän resurssien määrän. Jonkinlaista verkostoitumista voisi aktiiveille kehittää sekä verkossa että livenä.



Paikallisyhdistysten yhteistyötä voisi myös pyrkiä kehittämään, kun kuitenkin samat työnantajat meillä on.

Voisi olla myös luottamusmiesten iltakouluja. Yhden tai kahden illan ns. saunailtoja. Siinä voisi olla 3-4h oppia ja saunat päälle kevyen pikkupurtavan kera. Tämä olisi tehokasta ja ei vaatisi kovaa sitoutumista ajallisesti. Samoten täyttäisivät verkostoitumisen piirteet.

Toivoisin enemmän yhteistyötä PKS seudun toimijoiden kesken esim. tietoa paikallisista sopimuksista ym. koska työnantaja selkeästi tekee yhteistyötä niin pitäisi meidänkin kyetä?

Luottamusmieheksi kasvetaan, ei voi sanoa että aloittava luottamusmies heti alussa hallitsisi kaikkia, koska tietoa asioiden vaikuttavuuteen / ratkaisuun täytyy etsiä eri tiedostoista, joista ei alussa edes tiedä olevan.

## 5. AKTIIVIKAHVILA kehittämään yhteisöllistä oppimista

Kyselytutkimuksen perusteella on selkeästi tarvetta kehittää alueellista toimintaa ja koulutusta. Järjestötoimijan ja luottamusmiehen asiantuntijuuteen perustuva rooli vaatii jatkuvaa päivittämistä. Vastauksissa tuli esille vertaistuen kasvava tarve sekä työhajaukselliset tarpeet. Miten liitto voi vastata näihin? Yksi suuri haaste on liiton aktiivien hiljaisen tiedon siirtäminen tuleville sukupolville. Luottamusmies- ja aktiivihistorian aikana opitut tiedot ja taidot ovat tärkeä pohja uudelle aktiiville ja luottamusmiehelle, kun hän rakentaa omaa persoonallista opintopolkuaan elinikäisen oppimisen jatkumossa. Yhteisölliset keinot on otettava käyttöön tietojen ja taitojen siirtämisessä. Aktiivikahvilan uutta luova prosessi on keino oppia yhteisöllisesti ja osallistaa toimijat. Esittelen seuraavaksi tämän Engeströmin mallista mukaillun prosessin.

Olen nimennyt tämän ideapajan ”aktiivikahvilaksi”. Sen toiminta perustuu aktiivien yhteistoimintaan ja ryhmän ekspansiiviseen oppimiseen. Ryhmään kootaan aktiiveja pääkaupunkiseudulta. Paikkana toimii aluksi alue-toimisto. Ensimmäistä tapaamiskertaa mainostetaan yhdistysten yhteisessä tapaamisessa marraskuussa, jolloin valmis idea esitellään siellä.

Aktiivikahvila toimii paikkana, josta kokemattomampi toimija voi hakea neuvoja kokeneemmalta järjestöaktiivilta tai luottamusmieheltä. Tapaami-siin voi liittyä lyhyttä koulutusta, uusien tapahtumien ideointia, alueellisen verkoston kehittelyä, mentorointia sekä työnohjauksellista tukea.

Foorumin toimintaan liittyy prosessinomaisuus ja siitä on tarkoitus tuottaa uusia ideoita ja innovaatioita järjestö- ja luottamusmiestoimintaan pääkau-punkiseudun alueelle.

Aktiivikahvila lanseerataan 9.1.2013 tilaisuudella, johon kutsutaan pää-kaupunkiseudulla toimivat aktiivit ja luottamusmiehet. Sen jälkeen kahvila alkaa toimia kuukausittain tietyillä teemoilla, jotka esitellään aloitustilai-suudessa. Aktiivikahvilassa käytetään yhteistoiminnallisia menetelmiä, kuten esimerkiksi learning cafe-menetelmää. Menetelmällä isompikin ver-kosto saadaan toimimaan ja kehittämään uutta pienempiä ryhmiä aktivoi-malla.

Ryhmät voivat jatkaa toimintaansa toimiston ulkopuolella, jos siihen on tarvetta. Ryhmän vorovaikutuksessa korostuvat jäsenten intrapersonalli-set ominaisuudet ja ryhmässä voi edistää näiden ominaisuuksien kasva-mista.

AKTIIVIKAHVILAN UUTTA LUOVA PROSESSI mukailten Enge-strömiä



Kuvio 2

Engeströmin malli ekspansiivisesta oppimisesta otetaan käyttöön aktiivikahvilan toimintaperiaatteissa. Malli on syklisesti etenevä; ideat ja innovaatiot kehittyvät kahvilassa.

1. Vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen ja analyysi

Aktiivit tuovat kahvilaan asioita tai ratkaisuja, joita he ovat kehitelleet alustavasti yhdistyksissään tai työpaikoilla. erilaisiin ongelmiin. Mentoriryhmä pohtii kehittämis ehdotusta

2. Uuden ratkaisun mallittaminen

Ryhmässä pohditaan ideaa ja jalostetaan sitä käytäntöön

3. Uuden mallin tutkiminen

Mallin ideoija vie kehittämisideaansa eteenpäin yhdistykseen tai työpaikalle ja jatkojalostaa sitä ryhmän tuomin ideoin. Ideaa tai innovaatiota kehitellään edelleen ryhmän tuella.

4. Ryhmän ja vertaistuen avulla idea viedään käytäntöön

5. Ideaa ja innovaatiota laajennetaan yhdistyksen tai työpaikan ulkopuolelle.

6. Prosessia arvioidaan aktiivikahvilan vertaisryhmässä.

Tämä suunnitelmani on pohja tulevalle aluetoimiston aivoriihelle, joka käynnistyy syyskuun 2012 kuluessa ja jatkuu prosessinomaisen jäsenten ideoidessa aktiivikahvilaa lisää. Odotan innokkaana tulevaa prosessia.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Voi todeta heti alkuun, että on tarpeellista kysyä luottamusmiehiltä ja aktiiveilta heidän toiveitaan ja palautettaan erilaisista tilaisuuksista ja koulutustapahtumista. Palautteen hyödyntäminen luottamusmieskoulutusta suunniteltaessa on olennainen asia ja siihen täytyy jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. Kyselyssä nousi esille myös hätä luottamusmiesten ja aktiivien jaksamisesta. Tätä asiaa ei pidä vähätellä vaan ”tarttua huutoon” ja tehdä asialle jotain.

Mikä auttaa luottamusmiestä jaksamaan? Yksi käytännön kokemus saatiin, kun Espoossa järjestettiin vuonna 2011 luottamusmiehille työnhjaus. Kyselyssä nousi selvästi esille työnhjauksen ja vertaistuen tarve. Tärkeäksi muodostuu yhdessä tekeminen ja jakaminen. Aluetoimiston yhtenä tärkeänä tehtävänä on saada luottamusmiehet ja yhdistysaktiivit kouluttautumaan ja kehittämään omaa osaamistaan. Kyselyssä esitettiin vaihtoehdoksi pakollisia kursseja, jotka luottamusmies pitäisi käydä. Tähän kyselyn tekijä ei ota kantaa, mutta jotain, mikä houkuttelisi kehittämään omaa osaamistaan, olisi hyvä. Mieluimmin niitä houkuttelevia keinoja kuin pakkoa, eikös niin?

Tarkasteltuamme kyselyn tuloksia tulimme siihen johtopäätökseen, että haluamme tarjota luottamusmiehille jaksamisen välineitä. Yksi tällainen voisi olla säännöllisesti kokoontuva ”aktiivikahvila”. Se olisi vertaistukea jakava foorumi, josta aluetoimisto huolehtisi. Sovitut tapaamiset, teemat, rajattu aika ja sovittu paikka loisivat reunaehdot luottamusmieskahvilalle. Vertaistuki, työnhjaus, verkostoituminen ja kehittämistoiminta kuvaisivat parhaalla mahdollisella tavalla luottamusmieskahvilan toimintaa.

Tämä prosessi on ollut puolen vuoden mielenkiintoinen tutkimusmatka ammattiyhdistysliikkeen koulutusjärjestelmään. Olen laittanut nenälleni ikään kuin tutkijan silmälasit, joilla olen katsellut Julkisten ja hyvinvointialojen liiton koulutusta ja sen kehittämistä alueellisesti. Olen joutunut ajoittain asettautumaan ulkopuolelle, että näkisin vähän kauempaa asioita ja prosesseja. Tämä on ollut antoisa matka ja mitä enemmän olen asiaan perehtynyt, sitä enemmän olen löytänyt lisäkysymyksiä ja tutkimuksen aiheita.

Toinen asia, mitä olen tarvinnut tutkijan rooliini, on uteliaisuus. Tämä on ominaisuus, jota löytyy esimerkiksi lapselta. Ihmetellä, kummastella, esittää tyhmiä kysymyksiä, haistella, maistella, tuntea. Kaikkea tätä tarvitsee tutkija, joka kerää materiaalia. Mitä olen oppinut?

Kouluttajan identiteettini on selvästi vahvistunut tämän prosessin aikana. Tutkimuksessanikin tuoma ohjaajan intrapersonallinen puoli on vahvistunut. Olen löytänyt itsestäni vahvan ja persoonallisen kouluttajan ja ohjaajan, jolla on kykyä ymmärtää omia tunteita, asenteita ja ajattelumalleja sekä muuttaa niitä tarvittaessa. Tätä puolta olen tietoisesti kehittänyt itsessäni ja olen jo huomannut tuloksia, joista tulevat koulutettavat saavat nauttia.

Olen myös oppinut ennakoimaan. Olin Turun Yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen professorin Sirkka Heinosen luennolla 8.9.2012 JHL:n aktiiviseminaarissa. (Heinonen 2012, luentoaineisto) Hän puhui tulevaisuuden ennakoimisesta ja siitä, että tulevaisuuteen voi vaikuttaa. Jokaisella pienimmälläkin organisaatiolla on oma tulevaisuusstrategia, joka ennakoi tulevaisuutta. Miten sitten tulevaisuutta voi ennakoida? Merkeistä, jotka ovat tunnistettavissa ja tulkittavissa. Näitä merkkejä ovat megatredit, hiljaiset signaalit sekä mustat joutsenet. Nostan esille hiljaiset signaalit. Meidän JHL:läisten työntekijöiden ja aktiivien tulisi kuunnella näitä hiljaisia signaaleja kentältä ja ottaa nämä osaksi meidän omaa tulevaisuudenpohdintaa ja suunnittelua. Tässä on kyseessä koko ammattiyhdistysliikkeen uusiutumisen mahdollisuus. Tähän olisi syytä tarttua.

## LÄHTEET

Aarnio, H. Oppimisen ohjaaminen. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M.2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010, 155–178.

Engeström Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Heinonen S. 2012. Miten maailma muuttuu ja miten ennakoida haasteita hyvinvoinnille-luentoaineisto. JHL:n aktiiviseminaari 8.9.2012 Holiday Club Saimaa, Imatra.

Helakorpi, S.2008. Ammattikasvatuksen teoreettista pohjaa ja uudistuvaa käsitemaailmaa. Teoksessa Helakorpi, S.(toim.) Postmoderni ammattikasvatus – haasteena ubiikkiyhteiskunta. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2008, 11–28.

JHL kouluttaa 2012-koulutusopas

JHL 2017 liittostrategia. Kokoava voima, joka nostaa hyvinvoinnin ammattilaiset arvoonsa. JHL:n strategialuonnos – luentomoniste.

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton esittely.2012.Viitattu 24.9.2012.  
<http://www.jhl.fi>

JHL-tiedote. 2012. Aktiivi, haluatko ay-toiminnan sparraajaksi tai tunnetko tarvetta sparrattavaksi.

Julkisten ja Hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutuksen opetus-suunnitelma 2012 –paperi

Järvinen A., Koivisto T. & Poikela E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva.

Kasvatus, opetus ja oppiminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.08.2012. [http://oppimateriaalit.jamk.fi/kasvatus\\_opetus/kasvatuksen-kasite/formaali-informaali-ja-nonformaali-kasvatus/](http://oppimateriaalit.jamk.fi/kasvatus_opetus/kasvatuksen-kasite/formaali-informaali-ja-nonformaali-kasvatus/)

Koulutusta työelämään. Kiljavan opiston opinto-opas.2012.

Tuomisto, J. & Salo, P.2006. Edistävää viihdyttävä aikuiskasvatus. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Virtainlahti, S.2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki. Talentum.

Liite 1

Haluamme tietää Pääkaupunkiseudulla toimivilta luottamusmiehiltä toiveita alueellisen ja valtakunnallisen luottamusmieskoulutuksen kehittämiseksi. Varaa aikaa n. 15–30 minuuttia vastataksesi monivalinta- ja avoimiin kysymyksiin, jotka käsittelevät luottamusmiehen kehittymistapeita ja tietoja luottamusmieskoulutuksesta. Toivomme, että sinulla olisi aikaa paneutua kysymyksiin ja antaa arvokasta tietoa tulevan luottamusmieskoulutuksen kehittämiseksi.

Toivomme vastauksiasi 1.5.2012 mennessä!

**HUOM!**

Sinä, joka toimit muualla kuin kuntasektorilla luottamusmiehenä, voit myös vastata kysymyksiin!

Ystävällisin terveisin ja aurinkoista kevättä toivottaen

Simo Mäki ja Tuula Jurmu / Pääkaupunkiseudun aluetoimisto

Lisätietoja kyselystä: simo.maki@jhl.fi tai p. 010 7703 233

Pääset kysymyksiin alla olevasta linkistä

<http://www.webpolsurveys.com/R/AA2600A05B17D9C9.par>



Liite 2

KYSELY LUOTTAMUSMIEHILLE KEHITTÄMISTARPEISTA

**Kysely luottamusmiehille kehittämistarpeista ja luottamusmieskoulutuksesta**

**1. Sukupuoli**

Mies  Nainen

**2. Ikä**

- a. alle 30v  
 b. 30-40v  
 c. 40-50  
 d. yli 50 v

**3. Tehtävä**

p/m  lm

**4. Sopimusala**

- KVTES(Kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus)  
 TS(Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus)  
 TTES(Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus)

**5. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä luottamustehtävässä?**

- a. 0-2 v  
 b. 2-6 v  
 c. yli 6v

**6. Kuinka kauan olet toiminut kaikkiaan luottamustehtävissä?**

Kuinka monta vuotta?

7. Millisä alueella toimit?

- HKI  PKS-alue

8. Millisä sektorilla/vastuualueella toimit?

9. Ajankäyttöoikeutesi luottamusmiehtehtävään?

- kokoaikainen  osa-aikainen(tuntia/vk)

10. Millaisia osaamisalueita pidät edunvalvonnassa tärkeinä? Valitse 5 mielestäsi tärkeintä

- TESSIN palkka-asiat. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10. (4= huono, 10=erinomainen)
- TESSIN työaika-asiat. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- TESSIN vuosiloma-asiat. Arvioi osaamisesi tällisä alueella 4-10.
- TESSIN virka-, työ- ja perhevapaat. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- TESSIN luottamusmiessopimus. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- TESSIN lomauttaminen, osa-aikalistaminen ja palvelusuhteen päättäminen. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Työsopimuslaki. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Vuosilomalaki. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Työaikalaki. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Yhteistoimintalaki. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Muu lainsäädäntö, mikä? Osaamisesi 4-10 välillä?
- Paikalliset sopimukset. Tekeminen, tunteminen, tulkinta? Arvioi osaamisesi tällisä alueella 4-10 välillä.

11. Millaisia taitoja pidät edunvalvonnassa tärkeinä? Valitse 3 mielestäsi tärkeintä.

- Neuvottelutaidot. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10 (4=huono, 10=erinomainen).
- Vuorovaikutustaidot. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Verkostoitumistaidot. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Tiedonhankintataidot. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.
- Yhteistyötaidot. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillä 4-10.

**7. Millisä alueella toimit?**

- HKI  PKS-alue

**8. Millisä sektorilla/vastuualueella toimit?**

**9. Ajankäyttöoikeutesi luottamusmiestehtävään?**

- kokoaikainen  osa-aikainen(tuntia/vk)

**10. Millaisia osaamisalueita pidät edunvalvonnassa tärkeinä? Valitse 5 mielestäsi tärkeintä**

- TESSIN palkka-asiat. Arvioi osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10. (4= huono, 10=erinomainen)
- TESSIN työaika-asiat.Arviol osaamisesi tällisä alueellävälillisä 4-10.
- TESSIN vuosiloma-asiat.Arviol osaamisesi tällisä alueella 4-10.
- TESSIN virka-, työ- ja perhevapaat.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- TESSIN luottamuslissopimus.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- TESSIN lomauttaminen, osa-alkalistaminen ja palvelusuhteen päättämisen.arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Työsopimuslaki.arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Vuosilomalaki.Arviol osaamisesi tällisä aueella välillisä 4-10.
- Työaikalaki.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Yhteistoimintalaki.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Muu lainsäädäntö, mikä? Osaamisesi 4-10 välillisä?
- Palkalliset sopimukset.Tekeminen, tunteminen, tulkinta?Arviol osaamisesi tällisä alueella 4-10 välillisä.

**11. Millaisia taitoja pidät edunvalvonnassa tärkeinä? Valitse 3 mielestäsi tärkeintä.**

- NeuvottelutaidotArviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10(4=huono, 10=erinomainen).
- Vuorovaikutustaidot.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Verkostoitumistaidot.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Tiedonhankintataidot.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.
- Yhteistyötaidot.Arviol osaamisesi tällisä alueella välillisä 4-10.

Oman elämän hallintataidot. Arvioi osaamisesi täällä alueella väliillä 4-10.

**12. Näiden lisäksi, mitä osaamisalueita ja taitoja pidät tärkeinä?**

**A. Kehittymishaasteet**

**13. AY-koulutukseksi (Raseborg, Kiljava, TSL, muu)**

- Im-peruskurssi
- Im:n täydennyskurssit, mitkä?
- Järjestökurssit, mitkä?
- Yhteistoimintakurssit
- Työsuojelukurssit
- Muut kurssit, mitkä?

**14. Viimeiset 2 vuoden aika käymäsi kurssit?**

**15. Viimeiset 2 vuoden aikana käymäsi aluetuimiston järjestämät kurssit?**

**16. Mistä koulutuksista oli sinulle eniten hyötyä?**

17. Millaista koulutusta olisit tarvinnut?

#### B.Tiedonhankinta

18. Mistä hankit luottamustehtäväsäsi tarvitsemaasi lisätietoa?

- pössi luottamusmieheltä
- toiselta luottamusmieheltä
- aluetoimistosta
- edunvalvontaosastolta
- muilta liiton työntekijöiltä
- liiton sivuilta
- muualta netistä
- kursseilta, koulutuksesta
- muualta, mistä?

19. Oman kokemuksesi perusteella, millä tavoilla Im:n edunvalvontatyötä voisi auttaa/kehittää/tukea?

20. Haluatko jatkaa luottamusmiehenä?

- kyllä, miksi?
- en, miksi?
- ehkä, miksi?

21. Mitä muuta haluat sanoa?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Lähetä

