



AMMATTILIITTO PRON LUOTTAMUSHENKILÖIDEN PERUSKURSSIN LAATU JA VAIKUTUS

Karoliina Heimonen

Opinnäytetyö
Lokakuu 2012
Liiketalous
Taloushallinto

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Taloushallinto

KAROLIINA HEIMONEN

Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatu ja vaikutus

Opinnäytetyö 63 sivua, josta liitteitä 6 sivua

Lokakuu 2012

Opinnäytetyössäni tutkin Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatua ja vaikutuksia luottamushenkilöiden tietojen kehittymisen sekä oman asiantuntijuuden kokemisen kannalta. Ammattiliitto Pro on toimihenkilöliitto, joka solmii yli 60 työehtosopimusta. Tutkimuksessa testattiin tentillä luottamushenkilöiden peruskurssille osallistuneiden tietojen lähtötaso ja sama tentti toteutettiin kolmen kuukauden kuluttua kurssin päättymisestä. Lisäksi tutkittiin kiinnostuksen karttumista luottamushenkilön tehtäviä kohtaan, suhteen lähentymistä Ammattiliitto Pron kanssa, mielipidettä kurssin sisällöstä sekä oman asiantuntijuuden kokemista kurssin suorittamisen jälkeen.

Käytetty tutkimusmenetelmä oli toimintatutkimus, sillä työssä mitattiin osaamista ennen peruskurssin suorittamista. Sitten oli interventio eli suoritimme itse kurssin, jonka jälkeen osaamista mitattiin uudestaan. Lisäksi tutkittiin omia tuntemuksia kurssin jälkeen. Tutkimus sisältää sekä kvalitatiivisen-, että kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Kurssin sisällön perusteella laatimani alku-/lopputentti oli monivalintakysely, joka on täysin kvantitatiivinen tiedonkeruumenetelmä. Alkutentti suoritettiin kurssin alussa ennen ensimmäistäkin luentoa. Lopputentti sisälsi lisäksi monivalintakysymyksiä oman asiantuntijuuden, luottamusmiestehtävien ja Ammattiliitto Pron ja luottamusmiehen välisen suhteen kokemiseen mutta myös avoimia kysymyksiä kurssin sisältöön liittyen, joista sain kvalitatiivista tutkimusmateriaalia.

Tutkimus osoitti luottamushenkilöiden peruskurssilla olevan huomattava vaikutus niin tietojen karttumiseen, kuin kiinnostukseen luottamusmiehenä toimimiseen. Monen suhde Ammattiliitto Pron kanssa lähentyi ja oma asiantuntijuuden tunne lisääntyi. Myös kiinnostus Pron muita koulutuksia kohtaan oli lähes 100%. Kurssin sisällön hyödyllisimmäksi asiaksi nousi yhteistoimintalaki. Myös neuvot tiedonhakemiseen sekä tiedonjakaminen muiden luottamusmiesten kanssa mainittiin kurssin tärkeimpinä asioina. Luottamushenkilöt olivat yksimielisiä siitä, että kurssin sisällössä ei ollut mitään tarpeetonta.

Luottamushenkilön tehtävään joutuminen koettiin lähes sataprosenttisesti epämieluisena asiana kurssin alussa, vaikka monelta löytyikin halu vaikuttaa oman työpaikan asioihin. Tietämättömyys ja tuen puute vahvistivat näitä ajatuksia. Luottamushenkilöiden peruskurssi kuitenkin onnistui muuttamaan ajatusta tehtävästä ja omista taidoista positiivisemmaksi. Tiedot lisääntyivät ja moni oli päässyt jo soveltamaan oppimaansa työelämässä vain 3kk kurssin jälkeen. Innostuksen kasvamisen huomasi silmissä.

Asiasanat: luottamushenkilö, ammattiliitto, luottamusmies, työehtosopimus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Accountancy and Business Administration

KAROLIINA HEIMONEN:

The Quality and Effectiveness of the Basic Course for Shop Stewards Organized by Trade Union Pro

Bachelor's thesis 63 pages, appendices 6 pages
August 2012

Today it is almost self-evident to be a unionist of a trade union when being employed. A trade union is there to make sure that everything between the employee and the employer is legal and that everything goes according to the collective agreement. Trade Union Pro has over 130000 members. The purpose of this study was to explore the effectiveness of the course for shop stewards provided by Trade Union Pro. The study also concentrated on finding whether the participants' knowledge improved. Their views on the increase in their own expertise, their opinions concerning the course and its repercussions were also studied. The aim of this study was to find out if the course increases the participants' knowledge and confidence as a shop steward or if Pro could somehow improve their course.

The study was executed as an activity analysis because it has every element of that approach. First, before the course, the participants' general knowledge of the contents of the basic course for shop stewards was examined. Then there was intervention, in other words the actual course. The actual course was attended by the author of this study, after which intervention the same survey as in the beginning was repeated. The author used the same survey after the course but it also included some questions concerning the participants' feelings about the course as well as their relationship with Pro and their task as a shop steward. The author studied the things included in the second survey at the beginning of the course by observation. The questions of the second survey were based on these observations of the author.

The research results show that the basic course of shop stewards has a strong impact on the participants' motivation and interest towards their task. The task was seen almost 100% in a negative light before the course. Afterwards the majority of the participants was even somewhat if not very interested in their task and its possibilities. Also, their concrete knowledge increased especially in the areas which deal with their everyday work and their own rights as employees. The participants felt that the course brought them closer to their Trade Union Pro and they were satisfied with the course's content. It was clear that the course also taught them where to find information and get help in problematic situations, which strengthened their feelings towards their own expertise.

Key words: shop steward, trade union, work well-being

ERITYISSANASTO tai LYHENTEET

Pro	Ammattiliitto Pro
TES	Työehtosopimus
Tu	Toimihenkilöunioni
Suora Ry	Suomen Rahoitusalan ammattiliitto
lm	luottamusmies
tsv	työsuojeluvaltuutettu
Yt-laki	Yhteistoimintalaki

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Ammattiliitto Pro	6
1.3	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	8
1.4	Tutkimusraportin eteneminen	8
2	LUOTTAMUSHENKILÖT TOIMINNASSA	9
2.1	Työhyvinvointi	9
2.2	Luottamusmiessopimus	10
2.3	Työsuojeluvaltuutettu	12
2.4	Henkilöstön edustajien asennoituminen tehtävään ja roolit	13
3	ASiantuntijuus	14
4	AIKUISKOULUTUS	16
4.1	Aikuisen oppiminen	16
4.2	Aikuisen opettaminen	17
4.3	Opettamisen laatu ja vaikutus	18
4.4	Oppimisen mittaaminen	19
5	AMMATTILIITTO PRON LUOTTAMUSHENKILÖIDEN PERUSKURSSI	
3+3	20
5.1	Luottamusmieskurssin kulku lyhyesti	20
5.2	Luottamushenkilöiden peruskurssin ensimmäinen jakso	20
5.2.1	1. päivä- Minä luottamusmiehenä	20
5.2.2	2. päivä- Luottamushenkilöt yhteistoiminnassa	23
5.2.3	3. päivä- Työpaikan peruskysymyksiä: työaika-, tasa-arvo. ja työturvallisuuslaki	24
5.3	Luottamushenkilöiden peruskurssin toinen jakso	26
5.3.1	1. päivä- Toiminnan haasteita	26
5.3.2	2. päivä – työsuhteen ehdot	30
5.3.3	3. päivä- Edunvalvontaa työpaikalla	34
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	36
6.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	36
6.2	Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruu	36
6.3	Tutkimuksen toteutus	36
7	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN ANALYYSINTI	38
7.1	Kurssin osanottajat	38
7.2	Osaamisen vertailu ennen ja jälkeen kurssin	39
7.3	Yhteenveto luottamushenkilöiden osaamisen karttumisesta	46
7.4	Luottamushenkilöiden tuntemukset peruskurssin jälkeen	46
7.5	Kurssin sisällön arviointi	51
7.6	Tutkimuksen luotettavuus	52
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	54
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	57
	Liite 1. Alkutentti	57
	Liite 2. Loppukysely	60

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Ajatus tutkimuksesta lähti liikkeelle Ammattiliitto Pron asiamiehen ehdotuksesta tutkia em. liiton järjestämän luottamushenkilöiden peruskurssin laatua ja vaikutusta. Kurssi järjestetään useita kertoja vuodessa eri paikkakunnilla ja se sisältää kaksi kolmen päivän jaksoa, joiden välissä ollaan kuukausi työssä. Ensimmäinen kolmen päivän jakso on tarkoitettu sekä luottamusmiehillä että työsuojeluvaltuutetuille. Jälkimmäinen jakso koskettaa vain luottamusmiehiä. Työsuojeluvaltuutetuilla on mahdollisuus osallistua lisäkoulutuksiin, jotka ovat nimenomaan heitä varten järjestetty. Kouluttajia kurssilla on normaalisti kaksi, mutta tutkimallani kurssilla niitä oli poikkeuksellisesti kolme.

Kurssin jälkeen toteutetaan aina tyytyväisyyskysely osallistujille, mutta kurssin hyötyjä luottamushenkilöiden saaman opillisen annin tai asiantuntijuuden kokemisen kannalta, ei ole konkreettisesti tutkittu kertaakaan ennen tätä tutkimusta. Näiden asioiden selvittäminen on tärkeää, sillä peruskurssi luo perustan luottamushenkilöiksi valittujen toimihenkilöiden osaamiselle ja työpaikalla vaikuttamiselle. Lisäksi koulutus ei tietenkään koskaan ole ilmaista, ja peruskurssin kustannuksiin osallistuu työnantajien lisäksi Ammattiliitto Pro.

1.2 Ammattiliitto Pro

Ammattiliitto Pro syntyi virallisesti 10.12.2011 Ammattiliitto Suora ry:n ja Toimihenkilöunioni Ry:n fuusioitumisen tuloksena. Pro on ammattiyhdistys toimihenkilöille ja se edustaa 130 000 palkansaajaa yli 60 alalla, joita ovat mm. rahoitusala ja paperiala. Ammattiliitto Pro on yksityisen sektorin suurin toimihenkilöliitto ja siihen kuuluu 255 yhdistystä. Pääasiallinen toiminta tapahtuu Helsingissä, mutta aluekeskuksia on yhteensä yhdeksän. Nämä sijaitsevat mm. Tampereella, Turussa sekä Jyväskylässä. Ammattiliitto neuvottelee valtakunnalliset, yleissitovat työehtosopimukset joihin sisältyy esimerkiksi määräykset minimipalkoista. (Ammattiliitto Pro 2011)

Ammattiliitto Pron omaa toimintaa ohjaavat ne säännöt, jotka hyväksyttiin 11. joulukuuta 2010, jolloin liitto perustettiin. Säännöt velvoittavat Pron välittämään linjauksensa yhteiskunnallisia päätöksiä tekeville tahoille. Yhteiskuntavaikuttaminen antaa tukea sopimustoiminnalle, kun määritellään yhteiskunnallisia olosuhteita. Pro tekee paljon yhteistyötä lukuisien toimijoiden ja sidosryhmien kanssa. Säännöissä määritellyt vaikuttamistavoitteet löytyvät Toimintalinjat-asiakirjasta. Perustamisen yhteydessä Suora ja Toimihenkilöunioni sopivat, että sääntöjä ei muuteta 2012 vuoden loppuun kestävä hallinnon ylimenokauden aikana. Ensimmäiset viralliset vaalit koittavat syksyllä 2012. (Ammattiliitto Pro 2011)

Liitto ajaa jäsentensä etua työelämässä. Se tavoittelee jäsenilleen oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa työelämän lisäksi myös yhteiskunnassa. Tämä tarkoittaa sitä, että sen on pystyttävä vaikuttamaan myös työmarkkinoiden toimintaympäristöön. Pro kouluttaa jäseniään ja sen yhtenä tavoitteena on taata riittävästi vapaa-aikaa sekä työn joustavuutta elämäntilanteen niin vaatiessa. Pro lupaa myös neuvottelu- ja painostusvoimaa sekä kansantajuista tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista. Se lupaa työmarkkinoille vahvan palkansaajaliiton sekä markkinavoimien vastavoiman. Luottamustoimisille luvataan vertaistukea, apua ja hyviä käytäntöjä sekä lisäksi tuki alueorganisaatiolta ja sopimusala-asiamiehiltä. (Ammattiliitto Pro 2011)

Pron jäsenenä saa tavallista työsopimusta paremmin neuvoteltuja etuja liittyen esimerkiksi äitiysvapaan-, sairausajan- ja matka-ajan palkkaan. Pro on myös tarkasti neuvotellut menettelytavoista irtisanomistilanteissa. Liitto ajaa asianaan jäsentensä hyvinvointia, niin henkistä kuin fyysistäkin sekä työsuojelun toteutumista. Tärkeä asia on myös tasa-arvon toteuttaminen työyhteisöissä. Sopimukset tehdään sukupuolineutraalisti. Jäsentä lähellä on Pron tarjoama työsuhdeneuvonta, joka toimii puhelimitse. Lisäksi liitto on lakiasioissa jäsentensä takana ajaen oikeustapauksia sekä valvoo jäsentensä etuja jo lakeja valmisteltaessa. Pro myös kouluttaa jäseniään ja tarjoaa urasuunnittelua. (Ammattiliitto pro 2011)

Jäsenmaksu liitossa on 1,2 prosenttia bruttopalkasta. Vähimmillään maksua peritään yhdeksän euroa ja enimmillään 45 euroa kuukaudessa. Jäsenenä saa alennuksia esimerkiksi polttoaineesta, lomakohteista ja aikakauslehdistä sovituilta yhteistyökumppaneilta. Pro tarjoaa jäsenilleen myös vakuutuksen vapaa-ajan tapaturmia ja matkustusta varten sekä ammatillisen vastuuvakuutuksen ja järjestövuakuutuksen. Pron jäsenyydelle ei

ole alaikäraja, mutta työttömyysturvaan alkaa oikeus kuitenkin vasta 17-vuotiaana. Opiskelijajäseneksi voi liittyä, mikäli opiskelee tekniikan, liikenteen, kaupan tai hallinnon alaa korkeakoulussa tai ammattikorkeakoulussa. (Ammattiliitto Pro 2011)

1.3 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimukseni tavoite on auttaa Ammattiliitto Prota kehittämään luottamushenkilöiden peruskurssia ja havaitsemaan mahdollisia puutteita tai tarpeettomia asioita kurssin sisällöstä. Tarkoitus on selvittää kurssin opillinen anti luottamusmiehenä toimimisen kannalta ja selvittää kurssille osallistuvien luottamushenkilöiden kokemuksia kurssin vaikuttavuudesta asiantuntijuuden kokemukseen.

1.4 Tutkimusraportin eteneminen

Tutkimusraportissa on ensin esitelty lukijalle tutkimuksen lähtökohdat, taustayritys sekä tutkimuksen tavoitteet. Tämän jälkeen lähdän liikkeelle teoriasta, joka jakaantuu kolmeen aiheeseen: luottamusmiestoimintaan, asiantuntijuuteen sekä aikuiskoulutukseen. Kappaleet kaksi, kolme ja neljä käsittelevät näitä aiheita eri näkökulmista.

Kappaleessa viisi käsittelen toimintatutkimuksen interventiota eli itse luottamushenkilöiden peruskurssia. Kerron kurssin sisällöstä päivä kerrallaan pääpiirteittäin. Kertomus perustuu havainnointiin kurssilla, sillä osallistuin sille myös itse. Raportti etenee tutkimuksen toteutuksen kuvaamisen kautta tutkimustuloksiin ja niiden analysointiin. Tulokset ovat osittain laadullisia, mutta pääasiassa esitetty kuvioin, jolloin kuvioiden avulla on helppo verrata esimerkiksi osaamista ennen ja jälkeen kurssin. Lopuksi siirryn johtopäätöksiin sekä pohdintaan.

2 LUOTTAMUSHENKILÖT TOIMINNASSA

Työntekijöillä on aina oma henkilöstöedustajansa ja tähän asemaan asettautuminen saattaa aiheuttaa kitkaa työnantajan ja edustajan välille. Nykyään työnantajien suhtautuminen luottamushenkilötoimintaan alkaa kuitenkin olla jo pitkälti positiivista. Henkilöstön edustaja kuitenkin tarvitsee työsuhdeturvaa, joka on säädetty laissa ja jota tukevat työehtosopimusten säännökset. Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimiminen ei saa johtaa henkilön aseman tai palkkatason alenemiseen, kehittymismahdollisuuksiin tai työsuhte-etujen takavarikointiin. Häntä ei myöskään saa irtisanoa tehtävän vuoksi. (Kuoppamäki 2008, 177) Yhteistoimintalaki ja luottamusmiessopimukset määrittelevät luottamusmiehen aseman. Työnantajaliitot ja ammattiliitot ovat neuvotelleet nämä keskenään. (STTK 2009) Henkilöstön edustaja, työnantaja ja työntekijät luovat yhteistyösuhteen. Ilman työntekijöitä ja työnantajaa ei ole tarvetta henkilöstön edustajalle. (Ryynänen 2008, 18)

2.1 Työhyvinvointi

Nykypäivänä työyhteisöt tulisi nähdä sekä elävinä että dynaamisina organismeina sen sijaan, että ne nähtäisiin vain koneina. Työhyvinvointi perustuu työpaikalla toteutuvaan tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen niin sukupuolen, työtehtävän kuin työn ja vapaaajan yhteensovittamisen suhteen. Työyhteisössä tulisi ajatella työntekijää holistisena eli ottaa ihminen huomioon kokonaisvaltaisesti mekanistisen ihmiskäsityksen sijaan. Kun työyhteisö kokee itsensä hyvinvoivaksi, kasvaa työmotivaatio ja työhön sitoutuminen, lisäksi luottamus kasvaa ja mahdolliset terveydelliset ongelmat kuten stressi vähenevät. Tärkeitä elementtejä työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat tiedottaminen asioista sekä vuorovaikutus niin työntekijöiden kesken kuin myös työntekijöiden ja työnantajan välillä. Toimivalla työyhteisöllä on työkalut hallita muutostilanteita ja osaltaan ratkaista eteen tulevia ongelmia. Me-henki on käsite, jolla voidaan kuvata hyvää ja onnistunutta ilmapiiriä työyhteisössä. (Suonsivu 2011, 58-59)

Työhyvinvoinnin edistämisen pitäisi olla osa jokapäiväistä toimintaa työyhteisöissä. Se, että järjestetään sitä tai työkykyä edistäviä toimenpiteitä ajoittain, ei riitä. Työhyvin-

vointia voi parantaa työntekijä itse, esimies sekä organisaation johto, työsuojeluhenkilöt, luottamusmiehet sekä työterveyshuollon edustajat. Työntekijä voi vaikuttaa tilanteeseen siten, että hän ensitilassa ottaa yhteyttä auttavaan tahoon, joka voi olla esimerkiksi työnantaja tai työterveyslääkäri, ja ilmaisee mahdollisen tarpeensa esimerkiksi uudelleensijoittamiseen tai tuntevansa työkykynsä alentuneen. Johto on se, kenellä on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin, jotta ne olisivat sellaiset, että henkilöstö selviytyy työtehtävistään. Heidän on myös pikaisesti reagoitava työhyvinvointia uhkaaviin tilanteisiin sekä huolehdittava alaisen tukemisesta tarpeen vaatiessa. Työsuojeluhenkilöiden, luottamusmiesten sekä työterveyshuollon edustajien tehtävänä on esimerkiksi arvioida työntekijän työkykyä, selvittää mahdollisuuksia kuntoutuksiin sekä tarvittaessa myös ohjata niihin. He myös tukevat ja valmentavat työyhteisöä. Jos kaikki työhyvinvoinnin toimijat tekisivät yhteistyötä ja ongelmiin puututtaisiin jo varhaisessa vaiheessa, syntyisi organisaatiossa välittämisen tunne ja pystyttäisiin vähentämään tilanteita, jossa työntekijän työkyky esimerkiksi alenisi. (Suonsivu 2011, 63-64) Työturvallisuuslaissa sanotaan, että mikäli työnantaja ei pysty poistamaan näitä työolosuhteista johtuvia haitta- ja vaaratekijöitä, on kuitenkin pystyttävä arvioimaan niiden vaikutus henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta ajatellen.

2.2 Luottamusmiessopimus

Luottamusmiessopimus on osa työehtosopimusta. Pro solmii yli 60 työehtosopimusta esimerkiksi rahoitusalan TES, jota sovelletaan yrityksiin, jotka kuuluvat sen piiriin. Tarkastelen tässä rahoitusalan TES:n luottamusmiessopimusta, sillä tutkimallani luottamushenkilöiden kurssilla oli useita rahoitusalan ihmisiä sekä lisäksi se todennäköisesti tulee koskettamaan useita tradenomeja työssään. Luottamusmiehiä on eri asteisia.

- **Luottamusmies** on ammattiliittoon kuuluvien toimihenkilöiden keskuudesta valitsema luottamusmies tai varaluottamusmies.
- **Työpaikan luottamusmies** puolestaan tarkoittaa yhden tai useamman yksikön muodostaman työpaikan, järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa toimihenkilöä, joka hoitaa luottamusmiessopimuksessa mainittuja tehtäviä.

- Mikäli yritykseen kuuluu vähintään 200 rahoitusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä, voivat järjestäytyneet toimihenkilöt valita **neuvottelevan luottamusmiehen**, joko alueellisesti tai toiminnallisesti itsenäisiin yksiköihin.
- **Pääluottamusmies** voidaan valita yli 30 (rahoitusalan TES:n) toimihenkilöä sisältävissä yrityksissä. Pääluottamusmies edustaa yrityksen kaikkia ammattiliittoon kuuluvia toimihenkilöitä. Valintaan osallistuvat vain järjestäytyneet toimihenkilöt. Mikäli yrityksessä ei ole valittu pääluottamusmiestä, valitaan neuvotteleva luottamusmies.

Työpaikan luottamusmiehelle, neuvottelevalle luottamusmiehelle sekä pääluottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka toimii luottamusmiehen sijaisena tämän ollessa poissa. Tällöin varaluottamusmies saa hänen oikeudet ja velvollisuudet. Sopimuksen sääntöjen mukaan valitun luottamusmiehen täytyy olla Suomen kansalainen tai muun maan kansalainen, joka asuu Suomessa ja on kyseisessä yrityksessä vakinaisen toimihenkilö. Lisäksi hänen on työskenneltävä rahoitusalan työehtosopimuksen soveltamisalalla, oltava Pron jäsen ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. (Rahoitusalan TES. 2010, 47)

Luottamusmiestehtävä ei saa vaikuttaa toimihenkilön asemaan muihin toimihenkilöihin verrattuna. Yhtä lailla luottamusmies ei saa jättää noudattamatta yleisiä työehtoja ja työ sääntöjä. Luottamusmiehen ammatissa etenemistä ei saa jarruttaa luottamusmiestehtävän takia eikä häntä saa alentaa huonompipalkkaisiin töihin tai siirtää toiseen työpaikkaan puhumattakaan painostamisesta tai erottamisesta. Pääluottamusmiehelle puolestaan on tarjottava toisia samankaltaisia työtehtäviä, mikäli varsinainen työ vaikuttaisi luottamustehtävien hoitamiseen. Jos yritykselle tulee eteen tilanne, että on tarve vähentää tai lomauttaa henkilöstöä, luottamusmies on viimeinen henkilö, joka saa joutua näiden toimenpiteiden kohteeksi. Toimenpiteet ovat mahdollisia vain, jos työnantajalla ei ole enää tarjota luottamusmiehen ammattia ja osaamista vastaavaa tehtävää. Työsuhdetta ei saa myöskään purkaa sillä perusteella, että luottamusmies olisi rikkonut työehtosopimuslain kolmannen luvun 1§ sisältäviä järjestysmääräyksiä. Jos luottamusmies kuitenkin irtisanotaan, on ilmoitus syineen annettava kuukautta ennen TES:n mukaisen irtisanomisajan alkua. Ilmoituksesta on annettava tieto myös luottamusmiehen ammattiosastolle tai muulle alueelliselle jäsenyhdistykselle. Jos irtisanominen on sääntöjenvastai-

nen, maksetaan luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. (Rahotusalan TES.2010, 48-49)

Luottamusmiehen päätehtävä on edustaa työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä TES:n soveltamista koskevissa asioissa. Hän myös toimii osaltaan yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitäjänä ja kehittäjänä. (Rahotusalan TES.2010, 50) Luottamusmies on ensisijainen henkilöstön edustaja, kun eteen tulee yhteistoimintaneuvottelut. Tällöin luottamusmiehen tehtävänä on edustaa kaikkia työsuhteessa olevia henkilöitä, jotka työsuojelumuksen mukaan kuuluvat sen työehtosopimuksen piiriin, millä luottamusmies on valittu. (Skurnik-Järvinen 2010, 17)

2.3 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varatyösuojeluvaltuutettua valitaan työyhteisöissä, joissa työskentelee yli 10 työntekijää, mutta voidaan vapaaehtoisesti valita myös pienemmillä työpaikoilla. Työntekijät valitsevat nämä keskuudestaan. Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on edustaa henkilöstöä yhteistoimintaneuvotteluissa. Hänen on opiskeltava työsuojelusäännöksiä, määräyksiä ja ohjeita sekä ensisijaisesti tietenkin perehdyttävä oman organisaationsa työskentelyoloihin. Tehtävä on tarkkailua ja puutteiden havainnointia sekä niistä ilmoittamista työpaikan esimiehille. Työsuojeluvaltuutettu on mukana erilaisissa tarkastuksissa sekä tutkimuksissa. Hän myös osallistuu työsuojeluohjelman laatimiseen ja kehittämiseen. Työsuojelutoimikunta, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu yhdessä edistävät henkilöstön työhyvinvointia. (Toimihenkilöliitto Erto, 2012)

Työsuojeluvaltuutetun oikeudet ovat samankaltaiset kuin luottamusmiehellä. Työnantaja ei saa olla antamatta vapautusta työstä silloin, kuin työsuojeluvaltuutettu hoitaa työsuojelua koskevia asioita. Hänellä on myös korostettu irtisanomissuoja. Työsuojeluvaltuutettu voi keskeyttää työn, mikäli se aiheuttaa vakavaa ja välitöntä vaaraa henkilöstön terveydelle tai jopa hengelle. Kaikki määräykset työsuojeluvaltuutetun oikeuksista perustuvat työsuojeluvallontalakiin ja yhteistoimintasopimukseen. (Toimihenkilöliitto Erto, 2012)

2.4 Henkilöstön edustajien asennoituminen tehtävään ja roolit

Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut ottavat roolinsa henkilöstön edustajina eritavoin. Toimintatapa määräytyy useimmiten työpaikalla vallitsevan tilanteen mukaan ja rooli saattaa vaihdella. Joukosta löytyy hyvinkin aktiivisia henkilöitä, joilla on selkeät suunnitelmat ja tavoitteet asioiden viemiseksi eteenpäin. Nämä henkilöt voidaan luokitella ”kehittäjiksi”. Lisäksi löytyy ”sivustaseuraajia”, jotka ovat passiivisia, yhteistyökyvyttömiä henkilöitä vailla minkäänlaisia suunnitelmia. Edustajia voidaan jakaa myös ”taistelijoihin” sekä ”myötäilijöihin”. Myötäilijöille sopii kaikki muiden suunnitelmat, mutta niiden eteen ei tehdä mitään. Taistelijat puolestaan puhkuvat intoa ja suunnitelmia, mutta yhteistyö ei onnistu kenenkään kanssa. Näiden kahden välimaastosta löytyy ”puurtajia” sekä ”junailijoita”, joilla työtä riittää, mutta useimmiten oman yhteistyökyvyttömyyden vuoksi, varsinkin junailijoilla, jotka usein kelpuuttavat avuksi vain omia luottohenkilöitään. Henkilöstöedustajien värikkäässä joukossa lymyää myös osallistujia, jotka ovat mukana ensisijaisesti yhdessäolon ja sosiaalisten tapahtumien merkeissä. Vaikka luottamustehtävät usein pelottavat alkuun, tekee valtaosa kuitenkin tehtävänsä hyvin ja panostaa niihin oman tavan löydyttyä. (Ryynänen 2008, 9-10)

3 ASiantuntijuus

Yleisesti asiantuntijaksi koetaan ihminen, jolla on korkea koulutus ja vankka työkokemus. Usein kuitenkin ihmiset eivät toimi tasoissaan työtehtävissä tai työ ei anna mahdollisuutta kehittyä ja muuttuu rutiiniksi. Asiantuntijuutta on nimenomaan se, että rutinoitumisen sijaan haetaan uusia ongelmia ja ratkotaan niitä. Asiantuntijuutta siis pitää yllä jatkuva poistuminen omalta mukavuusalueelta. (Eteläpelto-Tynjälä 1999, 160)

Kun arvioidaan, tulkitaan ja kokeillaan käytännössä koulutuksesta sekä kokemuksesta saatuja tietoja, rakentuu asiantuntijuutta. Pelkkä kokemus ja koulutus lisäävät ns. hiljaita tietoa, mutta haasteelliset tehtävät ja ongelman ratkaisutilanteet kasvattavat nimenomaan asiantuntijuutta. Rakentaakseen omaa asiantuntijuuttaan on toimittava omilla ääri rajoillaan ja etsittävä uusia ratkaisutapoja asioihin. Epäonnistuminenkin kehittää oppimista. Asiantuntijuus ei ole koskaan pysyvä tila, vaan sitä voi ja täytyisikin kehittää koko ajan, ettei se katoa. (Hytönen T. 2003)

Kaikkia pitkän työkokemuksen omaavia ja korkeasti koulutettuja ei siis voi kutsua asiantuntijoiksi. Ongelmanratkaisutilanteisiin hakeutuvat, itseään jatkuvasti haastavat ja näin asiantuntijuuttaan ylläpitävät henkilöt oppivat koko ajan uutta, sillä ongelmanratkaisutilanne on itsessään oppimisprosessi. Lisäksi nykypäivänä työnantajat odottavat asiantuntijoiltaan oman erityisalan tuntemisen lisäksi kykyä soveltaa löytämänsä tietoa. Yhteistyötaidot, paineensietokyky, päätöksentekotaito sekä kommunikointitaito on myös asiantuntijalta odotettavia piirteitä. (Eteläpelto-Tynjälä 1999, 161-162)

Kuten äsken siis mainittiin, asiantuntijuus on ammattikohtaista tietoa ja taitoa, mutta asiantuntija osaa käyttää edukseen ja viestiä tietojansa tuntemiinsa työprosesseihin. Hän osaa tunnistaa ongelmia, määritellä niitä ja hakea ratkaisua, jolla päästään asetettuun tavoitteeseen. Nykyään puhutaan myös uudeltaisesta asiantuntijuudesta, mikä tarkoittaa tieto- ja taitorakenteiden määrittelyä kehitysprosessien ymmärtämistä varten. Uudeltaisen asiantuntija saavuttaa tuloksia sekä kehittyä jatkuvasti. Sen sijaan, että hän erikoistuisi johonkin tiettyyn, hän pyrkii laadulliseen ongelmanratkaisutilanteiden kehittämiseen. (Hytönen T. 2003)

Asiantuntijuuden rakentaminen vaatii ympärilleen yhteisöjä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Yksin ei ole mahdollista kasvaa asiantuntijaksi. Hyviä tapoja kehittämiseen ovat verkostoituminen ja toiminnan suunnittelu. Lisäksi erilaisten asiantuntijakulttuurien ja kokemusten kohtaamiset kehittävät asiantuntijuutta. Jotta voisi olla asiantuntija työyhteisössään, täytyy tehdä henkilöstötyötä ja kehittää henkilöstöä. Tähän kuuluu nimenomaan vuorovaikutus ja toimintatapojen kehittäminen sekä organisaation toiminnan sekä tilanteen vahva tunteminen. (Hytönen T 2003)

4 AIKUISKOULUTUS

4.1 Aikuisen oppiminen

Ajassa ei tarvitse mennä kovinkaan paljoa taaksepäin kun aikuisen kouluttautuminen oli vielä suhteellisen harvinaista. Muutama vuosikymmen eteenpäin ja tilanne on lähes päinvastainen ja lisäkoulutus on jossain vaiheessa osana lähes jokaisen aikuisen elämää. Nyky-yhteiskunnassa on väistämätöntä ymmärtää, että asiantuntijuus kestää vain hetkelisesti ja se vaatii päivittämistä ja uudistamista jatkuvasti. Vanha sananlasku ”Oppimista ikä kaikki” kertoo hyvin ihmisen kokonaisvaltaisesta oppimisesta läpi elämän. Oppija on synonyymi sanalle opiskelija, jota käytetään helpommin, mutta sana oppija korostaa enemmän oppimisen vapaaehtoisuutta. (Paane-Tiainen 2000, 5-8)

Oppiminen aikuisiällä voi olla paljon antavampi kokemus kuin kokemukset kouluajoilta. Opintojen vapaaehtoisuudella on merkitystä oppimisesta kiinnostumiseen, sillä oppiminen vaatii motivoituneisuutta. Aikuinen pystyy helpommin miettimään, mikä häntä motivoi ja kun sen saa selville ja oppiminen alkaa, voi oppija olla erityisen tehokas. (Rogers 2004, 25-27) Vaikka aikuinen esimerkiksi työpaikan puolesta määrättäisiin opiskelemaan on hänellä kuitenkin vaihtoehtona keskeyttäminen, vaikkakin se aiheuttaisi kyseiselle henkilölle jotain negatiivista. Lapsilla, joilla ainakin Suomessa on opiskelupakko, ei ole tätä vaihtoehtoa. Joskus tämä pakon tunne saa aikuisenkin oppijan kuitenkin vastahakoiseksi. (Rogers 2004, 28)

Ulkoiset motiivit ovat yleensä niitä syitä, jotka saavat aikuisen motivoitumaan. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa aikuinen tarvitsee esimerkiksi työssään uusia tietoja ja taitoja. Ulkoisia motiiveja voi olla toivo ylennyksestä tai uuteen virkaan pääsystä, parempi palkka tai muutokset, esimerkiksi siirtyminen uuteen atk-järjestelmään. Sisäiset motivaatiot ovatkin hankalampia todeta, koska ne eivät ole niin itsestäänselvyksiä välttämättä oppijalle itselleen. Joku saattaa haluta vain tutustua uusiin ihmisiin. Usein sisäiset motivaatiot paikkaavat oppijan elämässä jotain puuttuvaa, minkä oppija on päättänyt paikata tai todistaa lähinnä itselleen. Lisäksi aina löytyy henkilöitä, jotka ovat tulleet oppimaan puhtaasta uuden oppimisen tuottamasta ilosta. Usein nämä henkilöt nousevat oppijaryhmien suosikeiksi. (Rogers 2004, 29-31) Motivaatiota on myös mahdollista muokata, sillä loppujen lopuksi siinä on kysymys oppijan peloista ja toiveista oppimista

aloitettaessa. Motivaatio kasvaa onnistumisen myötä ja usein laskee, jos oppiminen ei tahdo onnistua. Oppiminen on kuitenkin osa koko elämää ja siihen kuuluu niin onnistumiset kuin epäonnistumisetkin. (Rogers 2004, 31-32)

4.2 Aikuisen opettaminen

Aikuisen opettamisessa haasteena on luopua siitä arvovallasta, mikä opettajille on iskostunut lapsia opettaessa. Opettajalla on erittäin suuri vaikutus opetettavaan ryhmään ja esimerkiksi ryhmässä käytävien keskustelujen vapautuneisuuteen. Aikuisopiskelijatkin usein jännittävät ja tuntevat mitättömyyttä opettajan läsnä ollessa. Onkin tärkeää, että kouluttaja ei hyväksikäytä näitä negatiivisia tuntemuksia ja siten esimerkiksi dominoi keskustelua. Hyvin usein opettajat alkavat paikkailla oppijoiden sanomisia, jolloin keskinäinen vuoropuhelu helposti hiipuu. Kouluttajan tulisi kuunnella ja innostaa oppijoita vapaaseen keskusteluun aiheesta kuin aiheesta. (Rogers 2004, 184-185)

Oppimisen kulkua ei saisi myöskään suunnitella liikaa. Aikuisoppijoiden keskustelu saattaa kokemusten mukaan lähteä hyvinkin eri suuntaan, jolloin liian tarkasti ja yksityiskohtaisesti tehdyt opetussuunnitelmat alkavat manipuloida oppijoiden sanomisia. Ajatukset lähtevät liikkeelle, kun oppijat kokevat saaneensa luvan vapaaseen spekulointiin. Keskustelun yhteenvedossakaan ei kouluttajan pitäisi vetää rajaa oikeiden tai väärin ajatusten suhteen tai tehdä johtopäätöksiä. Hänen tulisi vain tuottaa oppijoille käsitys, mitä keskustelu antoi ja opetti heille. (Rogers 2004, 190-192)

Tässä kaikessa on kyse opettajan erittäin tärkeästä taidosta, fasilitoinnista. Se tarkoittaa tässä tapauksessa oppimisen ohjaamista ja helpoksitekemistä siten, että oppijat kokevat päässeensä lopputuloksen itse. Oppijoita kunnioitetaan ja kuunnellaan, vaikka opettaja itse ei olisi asioista samaa mieltä. Toteuttamisen haasteiden lisäksi fasilitointi vaatii suunnittelua. (Rogers 2004, 196) Fasilitointi rajaa pois mahdollisuuden esimerkiksi sarkasmiin tai oppijan keskeyttämiseen. Kouluttajan tulisi esimerkiksi käyttäytyä siten, että oppijoissa herää luottamus. Luotettavassa ympäristössä on helppo käyttää puheenvuoroja ilman pelkoa joutua naurunalaiseksi. Sääntöjen sopiminen aikuisopiskelijoiden kanssa on tärkeää ja niitä sovittaessa ottaa huomioon oppijoiden näkökannat. (Rogers 2004, 193)

4.3 Opettamisen laatu ja vaikutus

Opetustyössä on oltava kiinnostunut omasta työstään ja sen vaikutuksesta, sillä opetuksen tarkoituksenaahan on muuttaa ja kehittää oppijoiden tietoja ja taitoja. Käytetään termiä evaluointi, mikä tarkoittaa oppijoiden opetuksesta saaman hyödyn arviointijärjestelmää. Evaluoinnin tulokset vaihtelevat sen mukaan, kuka evaluoinnin tekee. Kukaan ei pysty evaluoimaan mitään, jos alkuun ei ole määritelty oppimistavoitteita. On myös kartoitettava oppijoiden osaaminen ennen opettamista. Usein lähtötason mittaaminen ei ole kuitenkaan mahdollista, jolloin se perustuu enemmän havainnointiin sekä vaikutelmiin, jotka syntyvät oppijoiden kertoessa taidoistaan. (Rogers 2004, 272-277)

Evaluointi voidaan jakaa neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on nauttiminen. Ovatko oppijat nauttineet oppimisesta ja kokevatko he saaneensa siitä hyötyä. Tämän vaiheen pohjalta voidaan rakentaa mm. tyytyväisyyskysely. Tällöin evaluoinnin suorittavat siis oppijat itse. Vaiheessa kaksi tarkastellaan henkilökohtaista oppimista. Oppimistuloksia on mahdollista tarkastella kokeen avulla, vaikka vaihe kaksi perustuu myös oppimisesta nauttimiseen. Mikäli mitään koetta ei järjestetä, vaihe kaksi on kuitenkin enemmän oppijan itsensä vaikutelmia oppimisensa kehittymisestä, mikä saattaa osoittaa, että oppija on omasta mielestään oppinut joko enemmän tai vähemmän kuin mitä todellisuudessa on tapahtunut. (Rogers 2004, 277-282) Vaihe kolme menee tutkimisessa jo pidemmälle ja tarkoituksena on seurata oppimisen soveltamista arkielämässä vielä jonkin ajan kuluttua. Puhutaan tietojen puoliintumisajasta eli opitut asiat unohtuu, mikäli niitä ei päästä soveltamaan tosielämään. Viimeinen, eli vaihe neljä, seuraa opitun pitkäaikaista vaikutusta. Tätä toteutetaan harvemmin. (Rogers 2004, 283-284)

Opettamisen vaikutusta voi olla vaikea ennakoida, sillä pienellä muutoksella voidaan saada aikaiseksi suurikin muutos. Päinvastaisesti, joskus suurien muutosten vaikutukset saattavat jäädä hyvinkin vähäiseksi. Oppimisen kustannuksilla on toki tähän vaikutusta ja ideaalitalanne olisi saada aikaan pienin kuluin suuri muutos. (Rogers 2004, 288)

4.4 Oppimisen mittaaminen

Edelleen yleisin tapa mitata oppimista on perinteinen testi. Kuitenkin on otettu enemmän käyttöön myös muita mittaamisen keinoja, joissa arviointia yritetään saada keskittymään itse oppimisprosessiin. Tällainen mittaamisen keino sisältää erilaiset oppimistehtävät esimerkiksi harjoitustyöt, esseet, esitelmät tai posterien valmistamiset. Lisäksi tällaiseen arviointitapaan kuuluu usein itsearviointi. (Eteläpelto 1999, 177-178) Yksi oppimisen mittauksen muoto on myös suoritusarviointi esimerkiksi ajokoe, joka on ehkä tunnetuin suoritusarvioineista. (Novak 2002, 238)

Testejä on olemassa objektiivisia sekä subjektiivisia. Objektiivisia testejä ovat monivalintatestit ja subjektiivisia esseet tai lyhyemmän vastauksen testit. Subjektiivisia testejä arvioidessaan, arvioijan täytyy miettiä tuleeko siinä esiin oikeat asiat ja kuinka tarkasti hän niihin haluaa vastauksen. Toisaalta myös objektiivisen testin laatiminen on subjektiivista, koska arvioijan täytyy miettiä annetut vastausvaihtoehdot tarkasti. Pätevän testin laatiminen on haastavaa, koska testin tulisi olla myös luotettava ja mitata oikeita asioita. Lisäksi se ei saa olla liian vaikea, mutta vastaukset eivät tulisi olla arvattavia. (Novak 2002, 231-233)

5 AMMATTILIITTO PRON LUOTTAMUSHENKILÖIDEN PERUSKURSSI 3+3

5.1 Luottamusmieskurssin kulku lyhyesti

Luottamushenkilöiden peruskurssi 3+3 järjestetään useita kertoja vuodessa eri paikkakunnilla. Kurssin kustannuksiin osallistuvat sekä työnantajat, että Ammattiliitto Pro sopimuksen mukaan. Peruskoulutus koostuu kahdesta kolmen päivän jaksosta, jotka järjestetään noin kuukauden välillä toisistaan. Ensimmäiselle jaksolle saavat osallistua sekä luottamusmiehet että työsuojeluvaltuutetut. Toiselle jaksolle osallistuvat ainoastaan luottamusmiehet. Tämä johtuu siitä, että toisen jakson aihepiiri eroaa työsuojeluvaltuutettujen tarvitsemista tiedoista. He voivat halutessaan osallistua heille tarkoitetuille syventäville jatkokursseille.

Käsittelmälleni helmi-maaliskuun kurssille osallistui 24 henkilöä, joista kolme toimii työsuojeluvaltuutettuina eivätkä siis jatka maaliskuun jaksolle. Loput oli valittu luottamusmiehiksi omissa organisaatioissaan. Kaikkia koskevan ensimmäisen kolmen päivän sisältö oli jaettu kolmeen aihepiiriin, joita ovat: minä luottamusmiehenä, luottamushenkilöt yhteistoiminnassa ja työpaikan peruskysymyksiä. Kouluttajia kurssilla on normaalisti kaksi, Sami Hänninen ja Marja-Leena Helin, mutta kyseisellä kurssilla yhden päivän sijaisti kolmas kouluttaja, Heidi Mettomäki. Nämä kaikki kolme ovat ammatiltaan sopimusala-asiamiehiä. Kurssin opetuskeinoja olivat luennointi, ryhmissä pohtimiset ja keskustelut sekä harjoitus-caset.

5.2 Luottamushenkilöiden peruskurssin ensimmäinen jakso

5.2.1 1. päivä- Minä luottamusmiehenä

Ensimmäisen koulutuspäivän teema oli: minä luottamusmiehenä. Kurssi lähti käyntiin ja käsiteltiin luottamushenkilöiden tarvetta, ominaisuuksia ja toimintaympäristöä. Päivä alkoi käytännön järjestelyiden kertauksella, jonka jälkeen esitettiin lyhyt diasarja, jossa

esiteltiin luottamushenkilöiden eri tittelit. Sen jälkeen siirryttiin esittelykierrokselle, jonka teemana oli: kuka olen ja miksi minut on valittu luottamushenkilöksi. Päivä eteni työpaikoilla koettuihin ongelmatilanteisiin ja siihen minkälainen luottamushenkilön pitäisi olla persoonaltaan. Viimeisenä päivän ryhmätehtävänä mietittiin, minkälaisia asioita luottamushenkilön toimenkuvaan sitten todellisuudessa kuuluu. Eroteltiin myös luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vastuualueita. Loppupäivä koostui Ammattiliitto Pron jäsenhankinta-asioista.

Kurssilaiset esittelivät alkuun itsensä kertoen myös, miksi ovat luottamushenkilöinä omilla työpaikoillaan. Yleisesti katsottuna luottamusmiehinä toimitaan, koska tehtävään ei ole muita halukkaita. Vaaleilla valitut olivat lähes 100% olleet ainoana ehdolla. Heiltä kuitenkin löytyi kiinnostusta saada ”rotia asioihin” ja moni totesi olevansa mieluummin itse luottamushenkilö, kuin että sitä ei olisi ollenkaan. Jollain työpaikoilla luottamushenkilöä ei ollutkaan ollut parhaimmillaan yli 16 vuoteen. Moni kurssilaisista oli omien sanojensa mukaan muutenkin aktiivisia, uteliaita ja sosiaalisia, joten heitä oli siksi ehdotettu tehtävään. Myös halu saada työntekijät ja työnantaja yhteistyöhön keskenään mainittiin syynä luottamustehtävän vastaanottamiseen. Yleisnäkemyksenä kuitenkin pääasiassa luottamustehtävään oli päädytty muiden haluttomuuden vuoksi ja oli eräs jopa taktikoinut ja asettunut ehdolle irtisanomis- sekä lomautussuojan saamiseksi yrityksen epävakoina aikoina.

Kurssi eteni ryhmätyöskentelyyn, jossa fläppipaperille kerättiin työpaikoilla jo kohdatuja ongelmatilanteita. Esille tuli alisuoriutumista annettujen varoitukset, epäasiallinen käytös, palkkaongelmat esimerkiksi ylitöihin liittyen, eriarvoisena pitäminen sekä korvaukset työhön opastuksesta. Nämä olivat työpaikoilla koettuja ongelmia, mitkä liittyivät omaan työyhteisöön. Lisäksi tuli esille myös ammattiliittoa aliarvioivia asioita ja työnantajien yleinen huono asenne ammattiyhdistystoimintaa kohtaan. Toimihenkilöitä oli ylennetty ylemmiksi toimihenkilöiksi, jotta Prolaisia olisi vähemmän. Luottamusmiestoimintaa oli myös yritetty häiritä rankaisemalla lisätyöllä ajasta, jonka työntekijä oli käyttänyt keskusteluun luottamushenkilön kanssa. Esiin nousi myös yleisesti ottaen negatiivinen tunnelma, luottamusmiehen ja työnantajan keskustellessa asioista sekä pelko joutua yt-neuvotteluihin ainoana henkilöstön edustajana. Jokaisella työpaikalla oli ilmennyt jonkinlaisia ongelmia ja luottamushenkilölle oli selkeä tarve jokaisessa organisaatiossa. Luottamushenkilöt puolestaan kokivat ehdottomasti tarvitsevänsä tukea ja osaamista Ammattiliitto Pron sopimusala-asiamiehiltä.

Sen lisäksi, että joku vain valitaan luottamushenkilöksi, täytyisi valitun henkilön omata tietynlaisia piirteitä sekä ominaisuuksia. Näitä ominaisuuksia mietittiin seuraavassa tehtävässä, mikä toteutettiin jälleen ryhmätyönä. Kurssilaiset näkivät, että luottamushenkilön tulisi olla aidosti kiinnostunut henkilöstön ja organisaation asioista, mikä tuli esille myös esittelykierroksella. Henkilöltä pitäisi löytyä rohkeutta tuoda epäkohdat esiin niin henkilöstölle kuin työnantajallekin. Pitäisi löytyä myös neuvottelutaitoja, pitkää pinnaa sekä sitkeyttä. Luottamusmies nähtiin neuvonantajana ja henkilönä, joka tulee muiden kanssa helposti toimeen, mutta ennen kaikkea on luotettava. Tehtävä purettiin kouluttajan johdolla ja kaikki ominaisuudet tulkittiin oikeiksi ja tärkeiksi aktiivisena luottamushenkilönä toimimiseen.

Koska ryhmästä löytyi luottamusmiesten lisäksi kolme työsuojeluvaltuutettua, mietittiin seuraavaa tehtävää molempien osalta, luottamusmiehet omissa ryhmissään ja työsuojeluvaltuutetut omassaan. Tehtävänanto oli: mitä luottamushenkilö käytännössä tekee ja mitä vastuualueita heillä on?

Työsuojeluvaltuutettu on valittava, kun työyhteisössä työskentelee enemmän kuin kymmenen henkilöä. Hän on työturvallisuus- sekä työhyvinvointivastaava eli hänelle kuuluu fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat asiat. Hänen tulisi havaita mahdollisia virheitä ja vaaratilanteita päivittäisessä työnteossa ja tuoda niitä työnantajan tietoisuuteen. Lisäksi hänen pitää valvoa lakien ja asetusten noudattamista. Työsuojeluvaltuutettu kiinnittää myös henkilöstön huomiota epäkohtiin. Hän on osa työsuojelutoimikuntaa, jossa hän on henkilöstön edustaja. Hänen ei tarvitse kuulua ammattiliittoon, mutta yhteistyö luottamusmiehen kanssa on helpompaa ja aikaansaavempaa, kun molemmat edustavat ammattiliittoa.

Luottamusmies on myös valvoja. Hän valvoo, että sovitut asiat toteutuvat ja työehtosopimusta noudatetaan. Hän on henkilöstöstä se, joka pääasiassa neuvottelee asioista, mutta lisäksi työntekijät voivat pyytää häntä osallistumaan omiin neuvotteluihinsa työnantajan kanssa. Luottamusmiehen tulisi olla helposti käytettävissä ja antamassa tukea henkilöstölle. Hän on myös liiton edustaja, ja jäsenhankinta on yksi hänen tärkeistä tehtävistään.

Molempien luottamushenkilöiden, luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun, tulisi kouluttautua ja työnantajan pitäisi olla tästä tietoinen sekä tukea sitä. Yritysten hetkelliset rahavaikeudet voivat määrätä koulutuksen ajankohdasta, sillä työnantaja kustantaa osan koulutuksen kuluista, mutta työnantaja ei voi kieltää koulutusta kokonaan. Henkilöstöllä on hallintoedustus osakeyhtiöissä, osuuskunnissa sekä taloudellisissa yhdistyksissä joissa työskentelee yli 150 henkilöä. Henkilöstön asiantuntemus päätöksenteossa on tärkeää ja yleensä se asiantuntija on luottamushenkilö.

5.2.2 2. päivä- Luottamushenkilöt yhteistoiminnassa

Ensimmäisen päivän koetuissa ongelmatilanteissa esiin nousi yt-neuvottelut ja tietämättömyys neuvotteluiden säännöistä, kulusta ja henkilöstön edustuksesta. Luonnollisesti kurssin seuraavana aihealueena oli siis luottamushenkilöt yhteistoiminnassa sekä yhteistoimintalaki. Päivä aloitettiin kuitenkin vielä harjoitus-caseilla, joissa käsiteltiin viittä erilaista ongelmatilannetta työpaikoilla. Pohdittiin luottamusmieksivaalien oikeaoppista järjestelyä, työntekijän työnkuvan vaativuusluokkaa ja siihen liittyen palkkausta, irtisanomisia, ylityöksi venyvää työtilaisuutta ja sen aiheuttamia kustannuksia sekä toimihenkilön oikeuksia tiedonsaannista. Aloittain jaetut ryhmät etsivät oikeita menettelyjä omista työehtosopimuksistaan. Tehtävänpurussa kaikki ryhmät eivät olleet yksimielisiä ratkaisuksista ja kouluttaja haki oikeita perusteluja ensin kurssilaisilta ennen oikeiden ratkaisujen selvittämistä. Moni kurssilaisista mainitsi avanneensa työehtosopimuksen ensimmäistä kertaa ja keskustelua olikin siitä, kuinka oikean ongelmatilanteen ratkaiseminen jättää säännöt paremmin mieleen.

Iltapäivällä käsiteltiin yhteistoimintalakia luennon muodossa. Käytiin läpi, ketä se koskettaa, mitä oikeuksia henkilöstöedustajalla on esimerkiksi tiedonsaannin suhteen ja miksi joitain tietoja annetaan tai ei anneta. Ulkopuolisen työvoiman käyttö alihankintana tai vuokratyönä oli yksi luottamushenkilöille tärkeistä aiheista, koska sillä ei saa olla henkilöstöä heikentävää vaikutusta. Yhteistoimintalaki käsittää yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet esimerkiksi juuri vuokratyövoiman käytön periaatteet, tasa-arvosuunnitelman, kameravalvonnan sekä päihdeohjelman. Myös henkilöstösuunnitelma ja tiedotus kuuluvat näihin.

Itse yhteistoimintaneuvotteluja koskevia ohjeita käsiteltiin myös. Miksi neuvotteluja käydään, koska niistä tulisi ilmoittaa, miten niistä raportoidaan ja miten sopimukset sekä päätökset kirjataan. Mainittiin myös asioita, jotka käsitellään yt-neuvotteluin mm. yrityksen lopetus, laajennus tai supistus, hankinnat sekä muutokset. Yhteistoimintamennettelyä kuvattiin ja oli puhetta neuvotteluajoista, salassapitovelvollisuudesta, hyvityksistä ja konserniyhteistyöstä. Iltapäivän viimeiset tunnit koostuivat Ammattiliitto Pro:n jäseneduista sekä jäsenhankinnasta ja sen tärkeydestä vaikuttavuuden näkökulmasta.

5.2.3 3. päivä- Työpaikan peruskysymyksiä: työaika-, tasa-arvo. ja työturvallisuuslaki

Peruskurssin ensimmäisen jakson viimeinen kurssipäivä koostui neljästä asiasta: työaikalaki, tasa-arvolaki, työturvallisuuslaki sekä työhyvinvoinnista. Lisäksi lyhyesti käsiteltiin luottamuspääomaa. Kolme ensimmäistä mietittiin ryhmäkeskusteluina ja viimeiset perustuivat luentoihin. Tämän päivän aihepiiri käsitteli tähän mennessä lähimmäin luottamusmiehen todennäköisesti jatkossa kohtaamia ongelmia omassa työyhteisössään. Jälleen siis kaivettiin lakioppaat ja työehtosopimukset esiin ja lähdettiin ratkomaan caseja.

Työaikalaki oli ensimmäinen aihealue ja viiden tehtävän muodossa lähdettiin ratkomaan ongelmia, jotka käsittelevät työtuntijärjestelmän oikeaoppista muutosta, ylityötä sekä lisätyötä termeinä sekä mahdollisuutta kieltäytyä niistä, työajanmuutosta ja sen laillisuutta, liukuvaa työaikaa ja siitä määrääviä pykäläitä sekä ylityöperusteita. Osa tehtävistä oli laskumuodossa. Tehtävänpurun jälkeen esiteltiin Pron verkkosivuilta löytyvä ylityölaskuri sekä palkkaohjausohjelma.

Seuraavana käsitteeseen otettiin tasa-arvolaki, josta oli kolme tehtävää. Tehtävissä pohdittavina ongelmina oli sukupuoli yhdistyksen jäsenyyden eväämisen perusteena, naiset vain alemmissa tehtävissä ja miehet vain ylemmissä ja osaamattomamman palkkaus pätevämmän ohitse sekä keinot asian selvittämiseksi. Vastauksina haettiin oikeita lakipykäläitä, jotka sitten avattiin. Keskustelua heräsi sukupuolijakautumisesta työpaikoilla sekä palkkaeroista. Näiden koettiin johtuvan ajoista, jolloin nainen laitettiin tekemään

huonompia töitä, jos ei ollut muuta tekijää, ja mies on ollut pääasiallinen, ellei jopa ainoa perheen elättäjä. Keskustelua syntyi myös tasa-arvon parantumisesta ja jopa päällelleen kääntymisestä elättämisen suhteen. Lisäksi mietittiin, miten sitten toimitaan, jos syrjintää havaitaan. Luottamushenkilön todettiin ratkaisevan juuri tällaisia asioita.

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä lakina, tutkittiin työturvallisuuslakia. Näissä tehtävissä pohdittiin termistöä. Mietittiin mitä on terveys, työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus, työkykyä ylläpitävä toiminta ja työn vaarojen ja haittojen arviointi. Näihin liittyen haettiin myös lakipykälä ja purettiin niiden sisältöä. Esille tuli myös korvaavan työn termi ja kuinka sen tulisi lähteä työntekijän aloitteesta. Tähän liittyen puhuttiin sairaslomista ja työnantajan painostuksesta puolikuntoisena töihin. Jälleen keskusteltiin suunnittelusta ja nimenomaan henkilöstösuunnitelmasta, jotta ei jouduta tilanteisiin joissa töille ei ole osaavaa tekijää sijaistamaan.

Mistä tietää, voiko henkilöön luottaa? Ja mistä tietää, onko itsellä luottamuspääomaa? Näitä mietittiin seuraavaksi suhteellisen tiivistetysti. Esiteltiin termit persoonallinen luottamus sekä persoonaton luottamus. Mietittiin luottamuksen hyötyjä ja riskejä esimerkiksi ennustettavuutta, ja kuinka aiempi luottamus auttaa uuden luottamuksen rakentamisessa sekä tiedon saamisessa. Riskejä ei hirveästi etsitty, mutta puhuttiin että riskiä vähentää, jos on persoonatonta luottamusta. Luottamukseen liittyi myös oman linjan löytäminen luottamushenkilönä. Uskallusta tulisi olla ja kumartamalla molempiin suuntiin ei tulosta synny.

Viimeisessä luennossa kerrottiin työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, tunnusmerkeistä kun asiat alkavat olla huonosti sekä organisaation ja yksilön keinoista asioiden parantamiseksi. Toimihenkilön työhyvinvointiin liittyy ammattitaito ja työn arvostus, organisaatio, johtaminen, osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuus, ihmissuhteet, totutut tavat sekä arvot, työtilat ja työmenetelmät. Työhallinnan menettämisen oireita on fyysisiä ja psyykkisiä. Fyysiset ovat mm. päänsärkyä, vapinaa, huonoa oloa ja psyykkiset oireet ärtyneisyyttä, keskittymiskyvyn menettämistä ja itkuherkkyyttä. Organisaatio pystyy ja sen pitäisi parantaa ja ylläpitää työhyvinvointia.

5.3 Luottamushenkilöiden peruskurssin toinen jakso

5.3.1 1. päivä- Toiminnan haasteita

Maaliskuun 21. päivä 2012 käynnistyi kurssin toinen puolisko, joka kesti myös kolme päivää. Paikalla oli tällä kertaa 17 luottamusmiestä, joista kaksi oli käynyt kurssin ensimmäisen jakson aiemmin, kuin helmikuussa. Työsuojeluvaltuutetut eivät siis jatkaneet tälle opetusjaksolle. Kurssi starttasi jälleen esittelykierroksella, jossa tällä kertaa nimen, työpaikan ja oman työehtosopimuksen esittelyn lisäksi kerrottiin oliko hankkinut uusia jäseniä sitten viime näkemän ja oliko Pron klubitoimintaa järjestetty. Viisi luottamusmiestä ei ollut hankkinut uusia jäseniä. Heistä yksi mainitsi hankinnan olevan suorastaan toivotonta omassa organisaatiossaan. Muutamasta työpaikasta oli jäsenet myös vähentyneet yhdellä. Eräässä yrityksessä oli lakon aikana ollut rikkuri, joka puolestaan pyrki nyt takaisin liiton jäseneksi. Tästä heräsi heti keskustelua, miten pitäisi toimia ja mikä on oikea käytäntö rikkurin kohdalla. Kouluttaja, joka toimii siis sopimusala-asiamiehenä, neuvoi yleisohjeistuksen olevan, että sopimuskauden jälkeen olisi tervetullut, koska miksi pääsisi nauttimaan eduista, kun ei niistä ollut taistelemassakaan. Luottamusmies totesi tilanteen olevan kiusallinen ja, että rikkurin ei pitäisi kehdata edes pyytää moista, sillä työtoverina luottamushenkilön tilanne oli todella ikävä. Yhden jäsenen oli hankkinut kuusi luottamusmiestä ja kaksi tai useamman neljä luottamusmiestä. Tosin kaikkia näitä ei oltu hankittu kuluneen kuukauden aikana, vaan osa pidemmän ajan aikana.

Ensimmäinen päivä kulki nimellä: Luottamusmies edunvalvojana ja kehittäjänä. Ensimmäisenä asiana lähdettiinkin käsittelemään palkkausjärjestelmää luennon tiimoilta. Palkkausjärjestelmää ei ole jokaisella työpaikalla. Luento sisälsi palkan määräytymisperusteita esimerkiksi aikapalkka työn vaativuuden ja pätevyyden mukaan, suorituspalkka esimerkiksi urakatöistä tai palkkiopalkka mm. provisio tai tulospalkkaus. Tulospalkkaus nousi erityisesti esiin luottamusmiesten keskustelussa. He miettivät, miten tulospalkkio pitäisi jakaa työntekijöiden kesken, tasan vai saako joku enemmän. Palkkarakenteesta kerrottiin sen koostuvan ensinnä tehtäväkohtaisesta osuudesta ja korostettiin sen määräytyvän työtehtävien ja niiden vaativuuden, eikä toimenkuvan nimen mukaan. Lisäksi palkka koostuu henkilökohtaisesta osuudesta, mikä käsittää pätevyystekijät. Sopimusala-asiamies kertoi esimerkin tapauksesta, jossa palkkaluokkaa oli nostettu,

mutta samalla henkilökohtaista osuutta laskettu ja näin ollen palkka ei ollut todellisuudessa muuttunut miksiäkään. Palkkausjärjestelmä vaatii myös ylläpitoa. Mikäli yrityksellä on palkkausjärjestelmä, on työpaikalla myös palkkaustyöryhmä, jossa on sekä työnantajan, että työntekijöiden edustaja. Työryhmän toimiin kuuluu mm. sopiminen pelisäännöistä, toteutuksien aikataulujen suunnittelua, soveltamisaluerajojen tarkastus, koulutuksesta ja tiedottamisesta huolehtiminen, toimenkuvien laadinnan valvominen, ja siitä vastaaminen, henkilökohtaisen osuuden määritysjärjestelmän laadinta sekä valvominen ja seuranta. Rahoitusallalla toimii oma palkkatoimikunta.

Seuraavana aiheena oli laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Tämä sisältää henkilötietoasiat, henkilöttestaukset, huumetestit, tekninen valvonta ja sähköpostiin liittyvät asiat. Ensimmäisenä käsitteilyyn otettiin henkilötietojen käsittely. Ensisijaisena luovuttajana on aina henkilö itse ja toisena vaihtoehtona henkilön suostumus tietojen hankkimiseen. Periaatteista ja käytännöistä sovitaan yt-neuvotteluissa. Terveystiedoissa pätee samat säännöt luovuttamisen suhteen ja muualta keräämiseen tarvitaan henkilön itsensä suostumus kirjallisena. Terveystiedoista huolehtivat nimetyt käsittelijät ja ne on oltava erillissäilytyksessä, ei esimerkiksi näkyvällä paikalla mappia ”sairaslomatodistukset”. Tietojenkäsittely on kuitenkin tarpeellista esimerkiksi sairausajan palkan ja etuuksien suorittamiseksi. Luottamusmiehet miettivät, milloin työhönottotilanteessa on sallittua terveystietojen tiedustelu. Keskusteltiin tarpeellisuusvaatimuksesta ja kouluttaja mainitsi esimerkkinä työn, jossa on työskenneltävä aineiden kanssa, joille ei työn suorittamiseksi voisi olla allerginen. Henkilöttestaus oli seuraava aihealue ja siihen kuuluu henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit. Näihinkin tarvitaan työntekijän suostumus. Työnantaja tehtävä puolestaan on varmistaa luotettavat testausmenetelmät. Työntekijällä on myös oikeus saada pyynnöstä maksutta lausunto omista tuloksistaan.

Huumausainetestauksista mainittiin todistus työhön otettaessa tai työnkuvan muuttuessa. Tämä todistus on tärkeä työssä, jossa tarkkuus, luotettavuus ja itsenäinen hallinta ovat tarpeellisia. Pidettiin äänestys kättä nostamalla, ketkä kokevat nämä asiat tarpeelliseksi omassa työssään, eikä käsiä jäänyt alas. Erityisen tärkeä todistus huumeettomuudesta, on tietenkin, jos työssä voi aiheuttaa vaaraa itselleen tai muille. Työsuhteen aikana testauksia voidaan järjestää, kun on syy epäillä käyttöä ja se on välttämätöntä työkyvyn selvittämiseksi. Työnantajan on ilmoitettava testeistä ennen työsuhteen alkamista ja yt-neuvotteluissa on käytävä läpi tehtävät, joissa huumetestit ovat tarpeen. Käsiteltiin myös kameravalvontaa ja milloin se on sallittua sekä sähköpostin suojauksia esimerkik-

si poissaolon aikana ja työnantajan huolehtimisvelvollisuutta. Tästä nousi myös keskustelua ja puhuttiin esimerkiksi säännöistä sosiaalisen median käyttöön liittyen työajalla. Opetus jatkui käsiteltyjen asioiden sisäistämällä purkamalla neljän case-tehtävää. Työ tehtiin ryhmissä. Ensimmäisessä tehtävässä työnantaja oli lukenut eronneen työntekijän sähköpostin, eikä sulkenut sitä pyynnöstä huolimatta. Tehtävänä piti miettiä oliko menettely oikein. Toisessa tuleva työnantaja oli keskustellut aiemman työnantajan kanssa suullisesti ilman lupaa tulevasta työntekijästään. Tässä mietittiin, onko tämä henkilötietojen keräämistä. Kolmannessa, varastosta oli hävinnyt tavaraa ja työnantaja asentanut videokamerat ilmoittamatta ja tämän perusteella irtisanonut kiinnijääneen työntekijän. Oliko tämä oikea menettely? Ja viimeisessä tehtävässä uutta työntekijää oli epäilty huumeidenkäytöstä ja määrätty testiin. Tehtävänä oli miettiä oliko menettely oikein ja saiko työntekijä kieltäytyä. Vastauksissa etsittiin jälleen perusteluita laeista ja työehtosopimuksista.

Iltapäiväkahvien jälkeen aiheena oli luottamusmiehen ja yhdistyksen toiminta, verkottuminen ja työpaikan yhteistyösuhteet. Aihetta lähdettiin purkamaan kyselykierroksella, onko luottamushenkilöiden työpaikoilla yhteistoimintaa ja mihin yhdistyksen rahoja käytetään. Kaikki olivat lähes yksimielisiä siitä, että toimintaa ei juuri ollut. Yhdistyksen rahoja oli käytetty Pron klubitoimintaan ja esimerkiksi perinteiseen kesäretkeen. Seuraavaksi esiteltiin Pron jäsenyhdistysten mallisäännöt. Tämän jälkeen ryhmille annettiin jälleen tehtävä, jossa heidän piti piirtää itsensä keskelle ja yhteistyösuhteet työsään viivoilla ympärille siten, että mitä pidempi viiva, sen kaukaisempi yhteistyötaho. Useissa töissä lähellä luottamusmiestä olivat jäsenet, työsuojeluvaltuutettu, työnantaja, klubi, Pro, järjestäytymättömät sekä henkilöstö yleensä. Varaluottamusmies asetettiin myös keskelle. Eräs ryhmä oli unohtanut koko varaluottamusmiehen. Kauaksi asetettiin mm. Pron aluetoimisto, yhdistys ja toimitusjohtaja. Yhdistys oli jokaisella ryhmällä kaukainen ja eräs ryhmä unohti mainita sen kokonaan. Keskustelua heräsi nimenomaan yksisuuntaisesta yhteydenpidosta, missä olisi kehittämisen paikka. Monille myös varaluottamusmies oli yllättävän kaukainen.

Ensimmäisen päivän viimeisenä asiana oli TES-toiminta ja voimankäyttö, joka opetettiin luennon muodossa. Ammattiyhdistystoiminnan perustehtävä on jäsenien etujen ja oikeuksien parantaminen sekä valvominen, työsuhteen etujen parantaminen ja kokonaisvaltainen edunvalvonta. Myös lakko-oikeus on turvattu lailla. Ammattiliitto Prolla on oma neuvotteluorganisaatio, joka neuvottelee asioista Pron neuvotteluohjesääntöjen

mukaisesti. Nämä löytyvät liiton säännöistä 20§:stä. Organisaation kuuluu edustajisto, hallitus ja sopimusalan neuvottelukunnat. Edustajiston ensimmäiset vaalit ovat tulossa, sillä nykyisen edustajiston toimikausi päättyy vuoden 2012 lopussa. Edustajisto luo puitteet ja valtuudet liittohallitukselle ja päättää sille annetuista asioista. Hallitus toimii operatiivisessa johtamisessa ja vahvistaa ja hyväksyy päätökset. Sopimusalan neuvottelukunnat osallistuvat oman alan työehtosopimuksen neuvotteluihin, asettavat alakohtaisia tavoitteita, esittävät neuvoteltujen tuloksien hyväksymistä sekä esittävät tarvittaessa hallitukselle työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä.

Painostustoimien tarkoitus on vauhdittaa neuvotteluja. Niiden avulla voidaan myös saada vastapuolelle tarve sopia asiasta taloudellisten syiden tai julkisen kuvan tuhraantumisen vuoksi. Mielenosoitukset ja tukilakot ovat osoituksia tosissaan olemisesta. Työtaistelutoimenpiteitä ovat esimerkiksi työnantajien toteuttama työsulku, yleislakko, liitto-kohtainen lakko, hidastuslakko, joka tunnetaan myös italialaisena lakkona, työsaarto ja ylityökielto.

Kun työehtosopimus on voimassa, on kiellettyä ryhtyä työtaisteluun joka kohdistuu TES:iin kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen. Laillista työtaistelu on kun ollaan sopimuksettomassa tilassa, työtaistelu ei kohdistu TES:iin tai sen määräykseen, kun on kyseessä myötätuntolakko kohdistuen jonkun toisen liiton lailliseen lakoon ja jos kyseessä on poliittinen työtaistelu. Yksittäisen työpaikan lakko voi myös olla laillinen, mikäli työpaikka on anonut luvan liittohallituksesta. Kun liitto julistaa lakon, annetaan siitä asianmukainen ilmoitus valtakunnansovittelijalle vähintään kaksi viikkoa ennen sen alkua. Ylityökiellossa ei ole ilmoitusaikaa. Lakkorajat määritellään lakkovaroituksessa; mitkä yritykset lakkoon osallistuvat, mitkä työtehtävät siihen osallistuvat ja työt, jotka jäävät lakon ulkopuolelle. Lakkovahdit valvovat sääntöjen noudattamista sekä mahdollisia rikkureita.

Mikäli työnteko ei ole mahdollista toisen henkilöstöryhmän lakon vuoksi, on oikeus saada seitsemän päivän palkka, jonka jälkeen työttömyyspäiväraha ilman omavastuuta. Lakon laillisuudella ei ole vaikutusta tähän. Työnantaja ei saa sakon ja jopa vankeuden uhalla painostaa lakkoon osallistuvia esimerkiksi luopumaan lakosta tai eroamaan liitosta. Hän ei myöskään saa uhata lopputilillä tai saattaa lakkolaisia epäedullisempaan asemaan. Tästä määrää rikoslaki. Työtuomioistuimessa käsitellään laittomat lakot sekä määrätään mahdolliset hyvityssakot liitolle tai yhdistykselle. Lakko-organisaatioita ovat

Keskuslakkotoimikunta ja työpaikan lakkotoimikunta, joka perustetaan työpaikalla luottamusmiehen johdolla. Lakkoviestintä on erittäin tärkeää, sillä työnantaja saattaa ottaa esimerkiksi työsuhdepuhelimet pois ja lakkolaisten tulee kuitenkin tavoittaa toisensa. Lakon onnistumista tukee se, että ollaan vastapuolta edellä juuri tällaisissa asioissa. Tiedottajina toimivat työpaikan luottamusmies, yhdistysten lakkotoimikunnat, liiton sopimusosalasta vastaava asiamies, Pron aluekeskus sekä liiton viestintä. Lakon seurauksena rikkurit erotetaan liitosta. Rikkuri on henkilö, joka tekee töitä lakon aikana.

5.3.2 2. päivä – työsuhteen ehdot

Toisen jakson toinen kurssipäivä alkoi luennolla työsuhteen säännöstyksestä. Luennossa käsiteltiin työsuhteen tunnusmerkkejä, joita ovat mm. työsopimus, palkka tai muu vastike, direktio-oikeus sekä työn tekeminen toiselle. Työsopimuksen sisältöön perehdyttiin enemmänkin ja mainittiin, että siinä on hyvä olla sovittu mm. työsuhteen kestosta ja muodosta, koeajasta, työtehtävistä, sovellettavasta TES:stä, työnteon paikasta, palkasta ja muista luontoiseduista sekä työajoista. Lisäksi on hyvä sopia esimerkiksi sairausajan palkasta ja matkakorvauksista.

Etätyöstä kerrottiin, että se on aina vapaaehtoista sekä työntekijälle että työnantajalle. Luottamusmies on sopimassa etätyön pelisäännöistä. Etätyö voidaan sopia määräajaksi, toistaiseksi jatkuvaksi tai satunnaiseksi. Etätyössä pätevät samat lait ja työehtosopimukset, kuin normaalityössäkin. Työnantajalle haaste etätyössä on vastata työturvallisuudesta ja työajan valvonnasta. Etätyö ei rajoita oikeutta yksityisyyden suojaan ja näin ollen koti kuuluu kotirauhan piiriin, eikä sinne tarvitse työnantajaa päästää.

Työsuhteessa koeaika saa olla 4-6kk ja kuusi kuukautta ainoastaan, mikäli työsuhteen alkuun kuuluu vähintään neljän kuukauden kestoinen koulutus. Alle kahdeksan kuukauden työsuhteissa koeaika saa olla maksimissaan puolet. Puhuttiin myös työsuhteen purkautumisesta, joka voidaan tehdä, jos työntekijä ei saavu työhön seitsemään päivään. Työsuhteen saa purkaa 14 päivän kuluttua tiedonannosta. Vuokratyöhön liittyen korkein oikeus on vahvistanut pääsäännön, jonka mukaan vuokratyösuhde on pääsääntöisesti aina toistaiseksi voimassaoleva. Määräaikaiselle työsuhteelle vaaditaan myös vuokratyösuhteessa perusteet. Tällainen peruste voisi olla esimerkiksi ruuhkahuippu, sijaisuus

tai yllätyksellinen tilanne. Tämä uusi sääntö parantaa ratkaisevasti työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa.

Työlainsäädäntö oli seuraavana aiheena. Siihen kuuluu Työsuojelulaki, Yhteistoimintalaki, vuosilomalaki, työaikalaki, naisten ja miesten välinen tasa-arvolaki, laki työsuojelun valvonnasta, laki yksityisyydensuojasta työelämässä ja työturvallisuuslaki. Lähtökohtana on suojata heikointa työelämässä. Työehtosopimus on lakien parantelua. Soveltava työehtosopimus määräytyy työtehtävän sisällön mukaan, ei nimikkeen. Toimihenkilöiden TES ei sisällä koulutuksellista ylärajaa eikä toimihenkilöiden esimiehenä toimiminen sulje soveltamisalan ulkopuolelle. Koulutuksella ja järjestäytymisellä ei ole merkitystä. Luottamusmies valvoo näitä asioita.

Seuraavaksi keskusteltiin koulutuksien muutoksista ja näin ollen ylempien toimihenkilöiden määrän kasvusta. Ylempiin toimihenkilöihin sovelletaan eri työehtosopimusta, kuin toimihenkilöihin. Ylempien työehtosopimus on palkan osalta heikompi kuin alempien toimihenkilöiden. Ennen kauppappilaitoksen käyneet olivat toimihenkilöitä ja korkeamman koulun käyneet ylempiä toimihenkilöitä. Nyt ammattikorkeakoulu on muuttanut asiaa niin, että entiset merkonomit ovatkin tradenomeja ja näin ylempiä toimihenkilöitä, vaikka pääsääntöisesti ylempillä toimihenkilöillä on korkeampi koulutus kuten esimerkiksi yliopisto. Keskustelua heräsi näiden kahden eroista ja oltiin sitä mieltä, että toimihenkilöiden asiat ovat paremmin.

Työehtosopimuksia on erilaisia, joista kerrottiin seuraavaksi. Normaalisitova TES sitoo allekirjoittajayhdistyksiä ja niiden jäseniä. Työnantajapuolena on Työnantajaliitto ja sen jäsenet ja toimihenkilöpuolella Ammattiliitto Pron näissä yhdistyksissä toimivat Pron jäsenet. Yleissitovan TES:n myöntää sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön lautakunta. Sen perusteena on tilastoista laskettava edustavuus mm. alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin. Se sitoo myös järjestäytymätöntä työnantajaa. Yrityskohtaisen TES:n soveltamisala rajoittuu yritykseen ja koskee siksi vain kyseisen yrityksen tai konsernin toimihenkilöitä. Työsäännöt puolestaan ovat ohjeita työpaikan menettelytavoista. Näitä noudattaa niin työntekijä kuin työnantajakin. Sovittavia asioita voi olla mm. työsuojelun tekotapa, työterveys, varotusmenettelyt sekä ruokailuajat. Lisäksi on olemassa vakiintunut käytäntö eli yrityksen selkeä ja yksiselitteinen sisäinen käytäntö tai tapa tehdä asioita. Se on pitkään jatkunut ja osapuolet ovat mieltäneet sen sitovaksi ja ajan

myötä se on muodostunut työsuhteen ehdoksi. Esimerkiksi kahvitauko tai yrityksen tarjoama joulukinkku voisi olla vakiintunut käytäntö.

Luento eteni työnantajan johtovaltaan eli direktio-oikeuteen. Siihen kuuluvat työjärjestys, työnantajan määräämät tehtävät, vuosilomanpidon ajankohta, ylimääräiset edut, liikkeenjohto-oikeus, tuotannolliset muutokset, työnvalvonta sekä tulkintaetuoikeus. Työnantajan työnjohtovaltaa rajoittaa mm. lainmukaisuus, hyvä tapa, kohtuus, tasapuolisuus, työnantajan pääasiallinen toimiala, ammattipätevyys, työturvallisuus ja palkka. Säännöt menevät järjestyksessä siten, että ensimmäisenä on ehdottomat lainsäädännökset, jonka jälkeen tulevat yleissitovat työehtosopimukset, normaalisitovat työehtosopimukset, lait joista poiketaan TES:n mukaan, työsäännöt jne. Edullisemmuussääntö tarkoittaa, että työnantajan on toimittava siinä järjestyksessä, mikä on työntekijälle edullisinta.

Vielä ennen päivän lounasta purettiin välitehtävä, jonka luottamusmiehet olivat saaneet ensimmäiseltä jaksolta kotitehtäväksi. Heidän piti etsiä omasta TES:stä paikallisen sopimisen määrittelypykälää, tarkistaa oman työpaikkansa työsäännöt tai vastaavat otsikkotasolla, selvittää omalla työpaikalla mahdollisesti tehdyt paikallisten sopimusten aiheet ja selvittää oman työpaikkansa erilaisten suunnitelmien, esimerkiksi tasa-arvo- ja henkilöstösuunnitelmien, nykytila ja mahdollinen päivittämisen tarve. Suurimmassa osassa työpaikoista säännöt olivat kohdillaan ja hyvinkin kattavat, joskin ei välttämättä työsääntöjen nimellä. Mainintoja löytyi mm. siisteydestä, toimimistavoista, pankkisalaisuudesta, vuosilomasta ja huumeiden ja alkoholin käytöstä. Muutamasta löytyi päivittämisen varaa ja sääntöjen todettiin olevat tärkeitä, koska ne luovat turvaa. Paikallisia sopimuksia oli tehty esimerkiksi liukumista, pekkaspäivistä, tulospalkkauksesta, tupakkoinnista ja matkustussäännöistä. Suunnitelmien kohdalla todettiin päivittämisen tarvetta.

Ruokailun jälkeen alkoi luento paikallisesta sopimisesta. Se on yleisnimitys työpaikoilla solmituille työsuhteita koskeville sopimuksille. Paikalliselle sopimiselle on tarve, kun havaitaan jokin epäkohta, jolle tarvitsee tehdä jotain. Luottamusmies voi ehdottaa asian sopimista paikallisesti, jolloin laaditaan ratkaisumalli, aikataulu, neuvottelutavoite ja asiaperustelut. Sen jälkeen suoritetaan neuvotteluesitys. Sovittaessa paikallisesti, voidaan tehdä joko erillinen sopimus tai muutetaan jotain työehtosopimuksen sisältöä. Muutettaessa työehtosopimuksen sisältöä luottamusmies voi sopia asiasta toisen toimi-

henkilön puolesta ja tätä sopimusta pidetään TES:n osana. Tässä tapauksessa sopimus sitoo koko henkilöstöryhmää, myös järjestäytymättömiä toimihenkilöitä. Tällainen sopimus lakkautetaan irtisanomalla. Sovittaessa paikallisesti kannattaa aina pyrkiä kirjalliseen sopimukseen ja tietysti selvittää ensin, että asiasta voidaan sopia paikallisesti. Sopimukselle määrätään voimassaoloaika. Sopimuksesta tulee myös tiedottaa niille, joita se koskee.

Neuvottelujärjestys toteutuu siten, että ensisijaisesti toimihenkilö sopii oman esimiehensä kanssa. Mikäli se ei tuota tulosta, neuvottelee luottamusmies työnantajan edustajan kanssa. Jos ei vielä päästä lopputulokseen, tehdään erimielisyysmuistio ja Pron edustaja neuvottelee Työnantajaliiton edustajan kanssa. Viimeisempänä vaihtoehtona asia menee Käräjäoikeuteen, Työtuomioistuimeen ja Työneuvostoon. Sopimusprosessi etenee neuvotteluprosessista neuvottelutulokseen, siitä tiedotukseen, sopimuksen soveltamisohjaukseen ja seurantaan.

Tästä päästiin päivän loppurutistukseen eli neuvottelutaitoon. Neuvotteluiden luonne kulkee keskustelusta neuvotteluun ja siitä väittelyyn. Molemmilla osapuolilla on etuuk- sia ja voimavaroja, esimerkiksi työntekijöillä TES ja työnantajalla direktio-oikeus. Neuvoteltaessa tulee olla suunnitelma, jotta voidaan toimia tavoitteellisesti parhaiten. On tärkeää asettaa rajat tavoitteille ja liikkumavaraa myös. Täytyy olla neuvottelutaktiikka ja –strategia. Neuvotteluun tulee aina valmistautua ja olla tietoinen asioista, joista tul- laan neuvottelemaan ja mistä ei tule neuvotella. On mietittävä omia perusteluja ja vasta- puolen perusteluja ja niiden kumoamista. Hyviä neuvoja neuvotteluun on esimerkiksi olla hyväksymättä epäselviä puheenvuoroja ja esittää kysymyksiä. Lisäksi tulee esittää totuuksia eikä mielipiteitä. Puheenvuoron tulisi olla lyhyt ja ytimekäs ja käsitellä yhtä asiaa kerrallaan.

Neuvottelun vaiheet ovat yleiskeskustelu, joka käynnistää prosessin asioiden esittelyllä ja tutustumisella. Siitä edetään yksityiskohtaiseen neuvotteluun, jossa mm. ylläpidetään vuorovaikutusta ja vaihdetaan tietoja, suostutellaan, tehdään tarjouksia ja esitetään pe- rusteluja. Kolmantena vaiheena on päätöksenteko. Alkaa ilmaantua päätösaloitteita ja osaratkaisuja sekä tehdään kompromisseja. Lopetusvaiheessa tulos vedetään yhteen, muotoillaan sopimus, laaditaan muistio ja allekirjoitetaan. Sitten alkaa jälkihoito ja seu- ranta.

Päivän lopuksi luottamusmiehet jaettiin ryhmiin ja he saivat miettiä itselleen aiheen seuraavan päivän neuvotteluharjoitusta varten, jossa olisi kaksi työnantajaryhmää ja kaksi työntekijäryhmää eli kaksi neuvottelua kaiken kaikkiaan.

5.3.3 3. päivä- Edunvalvontaa työpaikalla

Viimeinen päivä luottamusmieskurssilla starttasi neuvotteluharjoituksella. Ryhmien oli pitänyt keksiä yritys, sen sopimusala, työntekijöiden määrä ja sijainti. Kerron työssäni vain toisen ryhmän neuvottelun kulun. Siinä aiheena olivat sijaisuudet, joita oli tehty ilman korvauksia. Työntekijäpuoli oli sitä mieltä, että korvaukset sijaisuuksista kuuluivat heille, sillä omalla työajallaan he joutuivat tekemään sijaistettavatkin tehtävät. Työnantajat puolestaan eivät olleet valmiita maksamaan sijaisuuksista, koska heistä se oli työntekijöiden velvollisuus firmaa kohtaan haasteellisen kesän selättämiseksi. Työnantaja vetosi tässä toimitusvarmuuteen, mikä oli huonompi kuin tavoite. Työntekijät vastustivat tätä, sillä oli tehty kuitenkin 20% normaalia parempi tulos. He antoivat työnantajalle vaihtoehtoiksi joko maksaa sijaisuuksista tai palkata erilliset sijaiset, sillä heidän ei tarvitsisi tehdä kahden ihmisen töitä samaan aikaan. Tähän työnantaja esitti, että sijaisen tulee perehtyä sijaistettavan tehtäviin ja he voisivat maksaa korvausta vuoden jälkeen. Työntekijät tyrmäsivät idean naurettavana. Työnantaja vaati pykälää työehtosopimuksesta, minkä mukaan korvauksia tulisi maksaa. Työntekijäpuoli kiristi sairauslomille jäämisellä uupumuksen vuoksi, jolloin yritykselle tulisi lisäkuluja. He esittivät nyt vaatimuksensa saada 35% korvaus sijaisuuksista. Työnantaja tyrmäsi sen heti, mutta teki vastaehdotuksen olla maksamatta ensimmäisestä viikosta, mutta maksaisi toisesta viikosta 10%, kolmannelta ja neljännestä 14% ja pidemmistä ajoista sovittaisiin erikseen. Työntekijöille viikon korvauksettomuus ei sopinut. He sanoivat tekevänsä sijaisuudet ylitöinä ja haluavansa siitäkin korvauksen. Kun sopimukseen ei päästy, pidettiin 10 minuutin tauko, jolloin päästiin keskustelemaan omien puolten kanssa tilanteesta. Tauon jälkeen saatiin aikaan kompromissi, jonka mukaan päästiin 20% korvaukseen + ylityökorvaukset ja sijaisuus kestäisi maksimissaan neljä viikkoa ja yli menevistä sovittaisiin erikseen.

Neuvotteluharjoituksen jälkeen puitiin käyty tilanne läpi. Työnantajapuolena toimineet sanoivat matkineensa omia esimiehiään mm. kääntämällä huomiota muihin asioihin.

Sanoivat silti neuvottelujen olleen aika kauheaa. Työntekijäpuolella oli tiukka linja ja jopa aggressiivinen puhetyyli välillä. Molemmat pysyivät sovituisissa tavoitteissaan ja etenivät ”käsikirjoituksen” mukaan. Neuvotteluharjoituksessa tuli välillä ihan todellinen tunne. Osapuolet saivat lopulta hyvän sopimuksen, mutta työntekijät nostettiin neuvottelujen voittavaksi osapuoleksi. Neuvotteluharjoitus kokosi hyvin asiasta puhutun teorian todelliseksi tilanteeksi.

Ennen lounasta kokoonnuttiin vielä jälleen ryhmiin tekemään viiden tehtävän ryhmätyö työsopimuslakia koskettaen. Ensimmäisessä tehtävässä käsiteltiin määräaikaista työsuhdetta ja siihen vaadittavaa perustetta sekä koeaikaa, josta ei ollut sovittu sopimuksente-kovaiheessa. Toisessa tehtävässä tuli pohtia kilpailukieltosopimusta ja sen pätevyyttä. Etsittiin työsopimuslaista lakipykälää, mitkä osoittivat sen olevan voimassa. Kolmas tehtävä käsitteli aiheetonta lomautusta, jonka kumoamiselle tuli hakea perusteet työsopimuslaista. Nelostehtävässä selvitettiin palkanmaksuvelvoitetta työntekijän ollessa pois työstään sairaan lapsen vuoksi. Viimeinen tehtävä käsitteli äitiys- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja niiden mahdollisia pituuksia.

Luottamushenkilöiden peruskurssin vihonviimeinen aihealue oli vuosilomalaki, joka käytiin läpi tuttuun tyyliin etsien ryhmissä vastauksia. Tehtäviä oli neljä, joista ensimmäinen käsitteli vuosilomalla sairaaksi tulemistä. Jälleen etsittiin pykälää, jotka neuvosivat loman siirron ja omavastuuajkojen suhteen. Toisessa tehtävässä laskettiin kertynyttä vuosilomaa ja lomarahaa. Kolmas tehtävä selvitti virheellistä palkan pidättämistä ja lomakertymän lakkauttamista sairausloman vuoksi ja viimeinen erimielisyyttä työnantajan ja työntekijän välillä loman ajankohdan suhteen.

Kurssin kruunasi lopuksi pikainen yhteenveto kaikkien kuuden päivän teemoista. Vielä kertailtiin, mistä ja keneltä voisi saada apua tarvittaessa. Mahdolliset Pron järjestämät jatkokoulutukset esiteltiin lyhyesti myös. Luottamushenkilöiden peruskurssi oli paketis-sa.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimusongelmana oli: Miten luottamushenkilöiden peruskurssin suorittaminen vaikuttaa luottamushenkilöiden osaamiseen ja asiantuntijuuden kokemiseen? Ongelma juonsi juurensa siitä, että asiaa ei siis ollut vielä kertaakaan tutkittu ja nyt siihen työni myötä oli mahdollisuus. Muita tutkimuskysymyksiä oli: onko luottamushenkilöiden peruskurssin 3+3 sisältö luottamushenkilöiden tarpeiden mukainen, lisääkö kurssin suorittaminen luottamushenkilöiden tietoja ja lisääntyykö luottamushenkilöiden oma asiantuntijuuden kokemus kurssin myötä? Näitä lähdettiin siis tutkimaan käyttämällä helmimaaliskuussa 2012 peruskurssille osallistuvia ihmisiä otoksena.

6.2 Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruu

Tutkimusmenetelmänä on toimintatutkimus. Tutkimus sisältää kaikki toimintatutkimuksen piirteet: alkukartoituksen, mikä toteutettiin siis tenttinä, intervention eli kurssin suorittamisen ja lopuksi mitattiin kurssin vaikutusta lopputentin sekä avoimien kysymysten avulla.

Tiedonkeruumenetelmänä oli kysely, eli laatimani alkutentti, joka toteutettiin paperilla kurssin aluksi. Sama kysely toteutettiin myös kolmen kuukauden kuluttua kurssin suorittamisesta ja lisäksi siihen oli lisätty muutama monivalintakysymys omiin kokemuksiin liittyen sekä avoimia kysymyksiä. Jälkimmäinen kysely tehtiin e-lomakkeena ja siihen vastasi 54% kurssilaisista. Lisäksi tiedonkeruumenetelmänä oli havainnointi kurssin aikana.

6.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmä oli toimintatutkimus. Osallistuin koulutukseen itse ja aikataulullisesti minun oli mahdollista verrata alkuosaamista, minkä kartoitin alkukyselyllä, vasta muutaman kuukauden päästä toteutettavaan loppukyselyyn, minkä toteutin sähköisesti e-lomakkeena. Tutkimuskyselyt sisälsivät sekä kvalitatiivisesti, että kvantitatiivisesti

purettavia kysymyksiä. Osallistujat oli helppo tavoittaa jälkimmäisen kyselyn tiimoilta jäsenrekisteristä löytyvien yhteystietojen vuoksi.

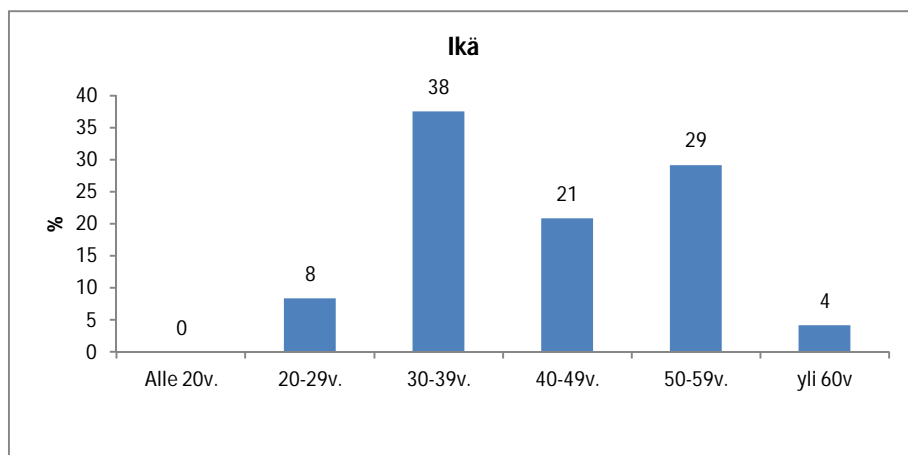
Ammattiliitto Pron luottamushenkilökurssin 3+3 laadun ja vaikutuksen tutkimus toteutettiin helmi- ja maaliskuun kurssilla Tampereella Hotelli Victoriassa. Osallistujia tentattiin taustatietojen osalta sekä leikkimielisen alkutentin muodossa kurssin alussa, ennen kuin mitään kurssilla käsiteltäviä asioita alettiin käydä läpi. Alkutentti sisälsi kymmenen monivalintakysymystä, jotka olin laatinut ennakkoon saamieni kurssin luentomateriaalien perusteella. Tentti sisälsi kysymyksiä mm. liittyen yhteistoimintaan, lakkoon, työsääntöihin sekä työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksiin sekä oikeuksiin.

Toinen kysely tehtiin sähköisesti kesä-heinäkuun vaihteessa kaikille peruskurssin osallistujille. Se sisälsi jälleen taustatiedot ja kymmenen kysymyksen pikatentin, mutta sen lisäksi monivalintakysymyksiä liittyen ajatuksiin omasta osaamisesta ja toiminnasta luottamushenkilönä. Lisäksi tiedustelin mielipiteitä sekä mahdollisia parannusehdotuksia luottamushenkilökurssiin liittyen avoimilla kysymyksillä. Kurssin ensimmäiselle kolmen päivän jaksolle osallistui 24 luottamushenkilöä, joista kolme toimi työsuojeluvaltuutettuina, eivätkä siis osallistui maaliskuun jaksolle. Heille kuitenkin lähetettiin myös sähköinen jälkikysely.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

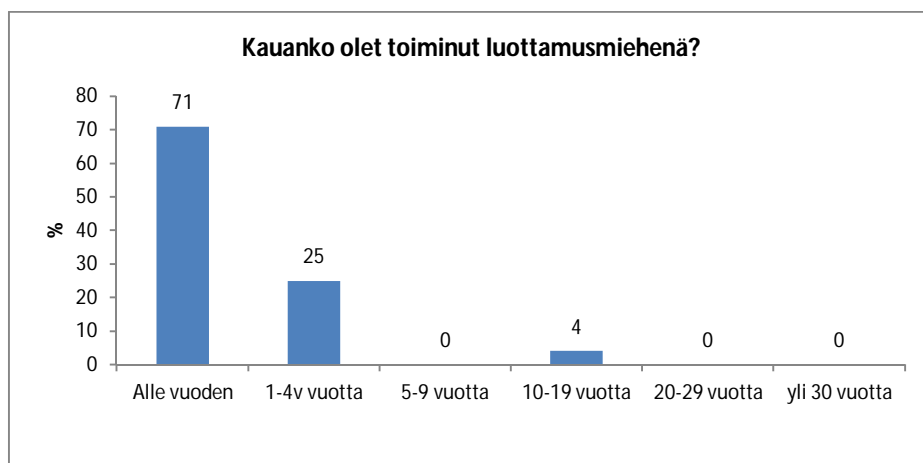
7.1 Kurssin osanottajat

Kurssin ensimmäiselle jaksolle osallistui siis 24 luottamushenkilöä. Heistä puolet oli naisia ja puolet miehiä. Nämä henkilöt vastasivat toteuttamaani alkukyselyyn. Luottamushenkilöiden ikäjakauma asettui siten, että alle 20-vuotiaita ei ollut tällä kurssilla mukana lainkaan ja vanhimmat olivat yli 60-vuotiaita. Eniten osallistujia löytyi ikäluokista 30-39-vuotiaat sekä 50-59-vuotiaat. Kolmanneksi eniten eli hieman yli 20 prosenttia osallistujista oli 40-49-vuotiaita. (kuvio 1)



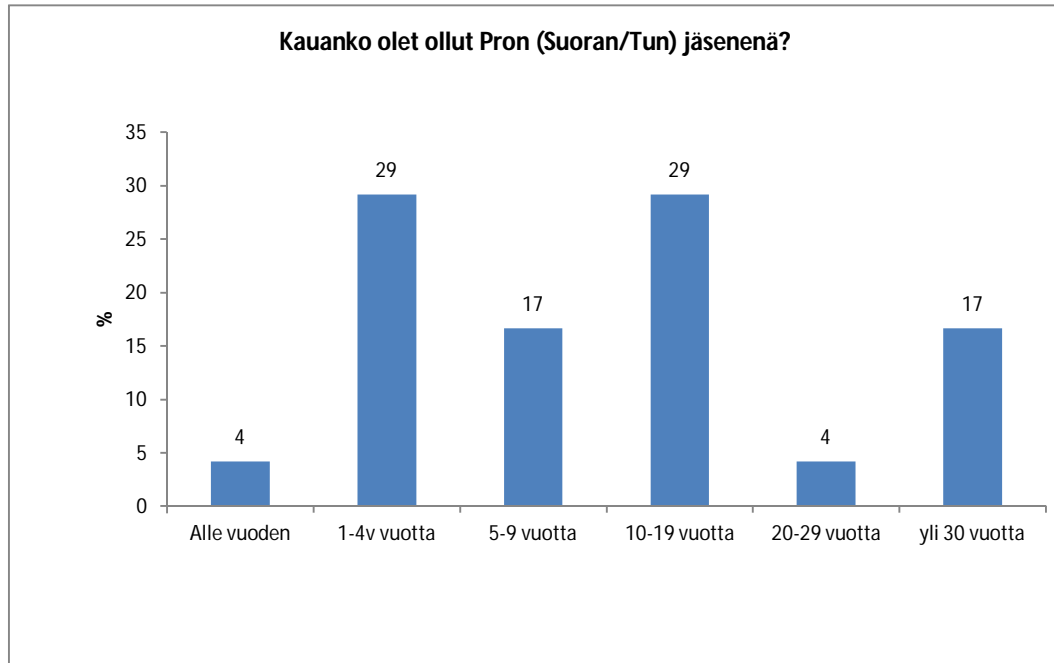
KUVIO 1. Luottamushenkilöiden ikäjakauma prosentteina.

Luottamushenkilöinä suurin osa osallistujista oli toiminut vasta alle vuoden tai 1-4 vuotta. (kuvio 2)



KUVIO 2. Kurssilaisten luottamushenkilöaika.

Ammattiliitto Pro syntyi vuoden 2011 alusta, mutta sitä ennen toimi Tu ja Ammattiliitto Suora, joiden fuusion tuloksena Pro syntyi. Kysyin, kauanko luottamushenkilöt ovat olleet jäsenenä joissakin näistä liitoista. Jäsenajat jakautuivat seuraavasti. (Kuvio 3)

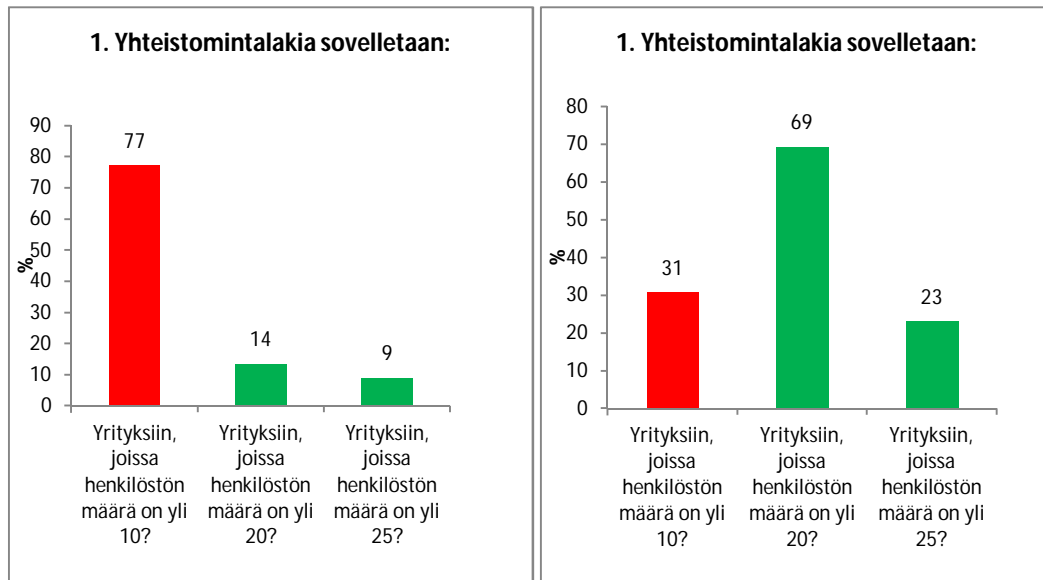


KUVIO 3. Jäsenyysaika Prossa, Tussa tai Suorassa.

7.2 Osaamisen vertailu ennen ja jälkeen kurssin

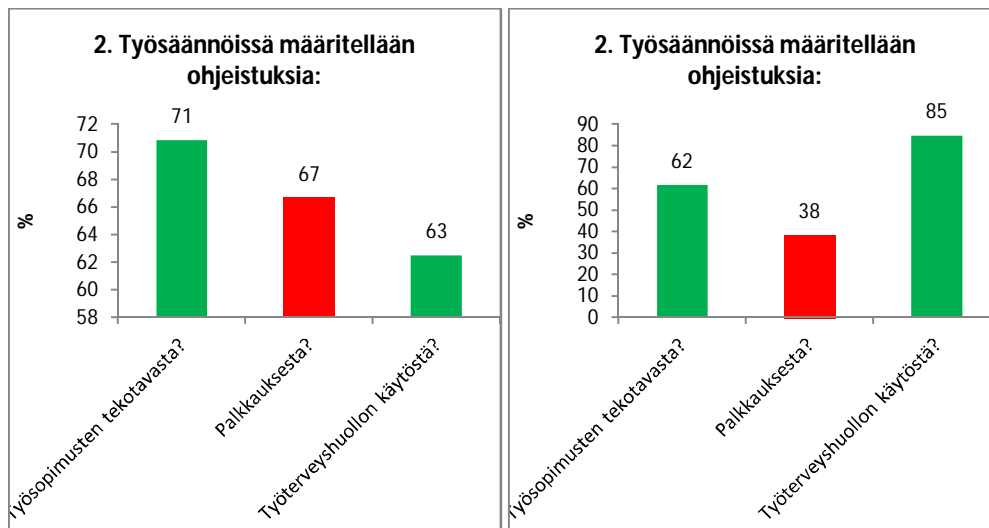
Luottamushenkilöiden osaamista ennen kurssia mitattiin monivalintakyselylomakkeella, joka sisälsi taustatietojen lisäksi kymmenen kysymystä edessä olevan luottamushenkilöiden peruskurssin 3+3 sisällöstä, esimerkiksi yhteistoimintalaista, lakkoasioista ja työntekijän oikeuksista sekä velvollisuuksista. Kyselylomakkeessa oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto. Sama kysely toteutettiin uudelleen kesällä 2012. Tällöin kyselyyn vastasi 13 luottamushenkilöä, joista yksi toimi työsuojeluvalltuutettuna. Luottamusmiesten peruskurssin jälkimmäinen osa oli vielä suorittamatta kolmella vastanneista. Vastaajista 62% oli naisia ja 38% miehiä ja heistä 85% oli toiminut luottamusmiestehtävässä alle vuoden. Alla olevat kuviot ovat loogisessa järjestyksessä, vasemmalla vastaukset ennen kurssia ja oikealla kurssin suorittamisen jälkeen. Vihreät pykälät edustavat oikeaa vastausta ja punaiset vääriä.

Ensimmäinen kysymys käsitteli yhteistoimintalakeja ja kuinka suuriin yrityksiin sitä sovelletaan. Ennen kurssia vain 14% vastanneista valitsi kysymykseen oikean vastausvaihtoehdon, eli että lakia sovelletaan yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 20. Suurin osa oli sitä mieltä, että lakia sovellettaisiin jo yli 10 henkilön yrityksiin. Tarkasteltaessa kurssin jälkeen saatuja vastauksia, on 69% vastannut oikein. Tämä prosentti kasvoi 55 prosenttiyksikköä. (Kuvio 4)



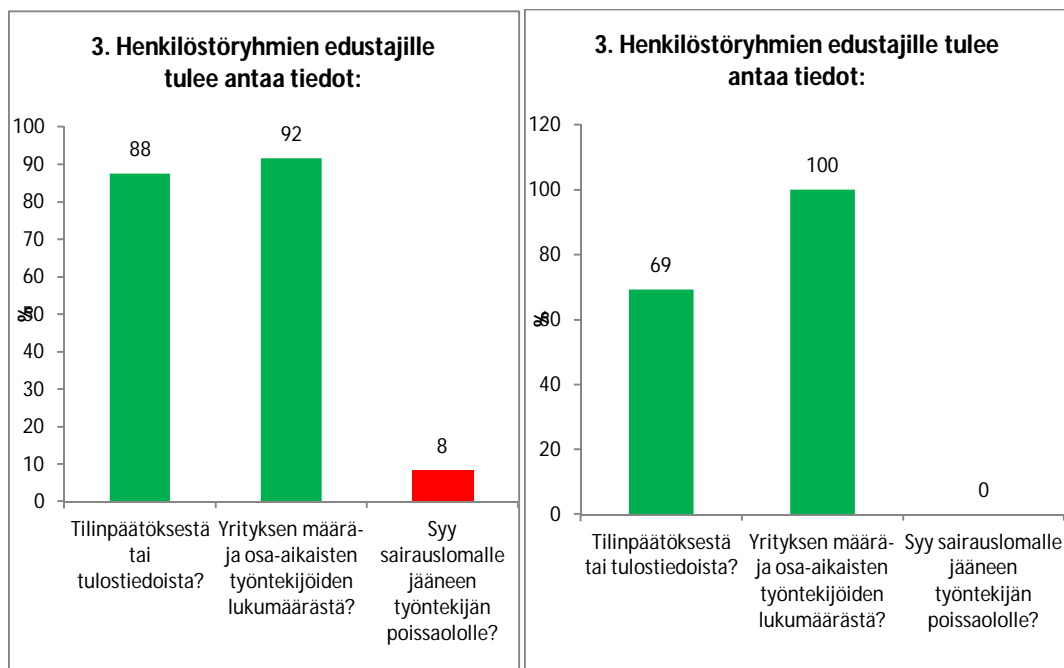
KUVIO 4. Vastaukset yhteistoimintalain soveltamisesta yrityksiin.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, mistä asioista työsäännöissä määritellään ohjeistuksia. Oikeita vastauksia oli kaksi: ”työsopimusten tekotavasta” sekä ”työterveyshuollosta”. Vastaja sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Yli 70% vastaajista tiesi jo ennen kurssia, että työnsopimusten tekotapa määritellään näissä säännöissä, kuitenkin lähes saman verran väitti myös palkkauksen kuuluvan työnsääntöjen piiriin. Kurssin jälkeen väärän vastausvaihtoehdon valitsi vielä 38% vastaajista, mutta prosentti pieneni kuitenkin 29%. (kuvio 5)



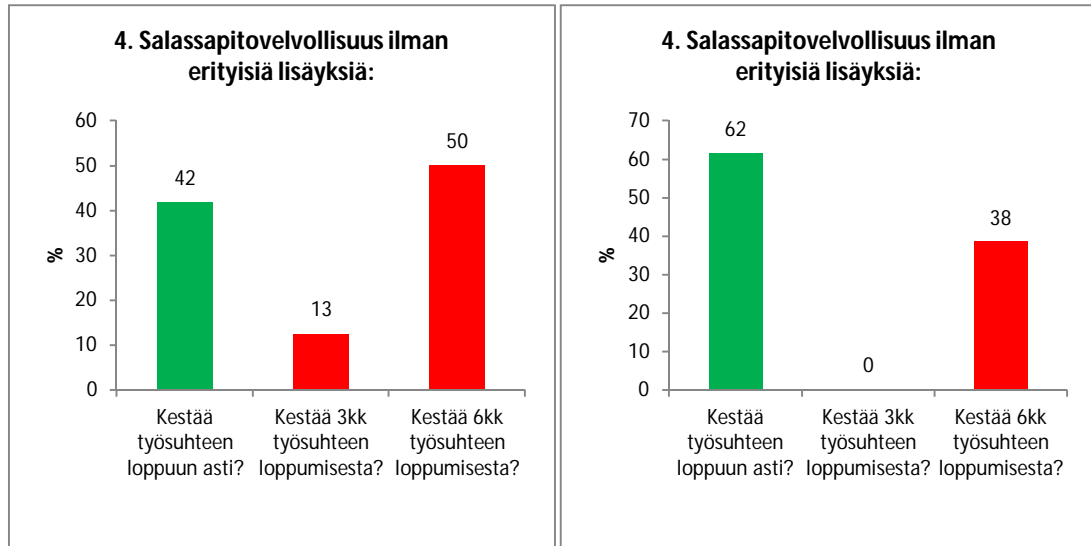
KUVIO 5. Vastaukset työsääntöjen ohjeistuksista.

Seuraava kysymys käsitteli sitä, mitä tietoja työnantajan henkilöstön edustajille tulee antaa. Lähes kaikki olivat jo ennen kurssia osanneet valita oikeat vastausvaihtoehdot eli henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot tilinpäätöksestä ja tulostiedoista sekä yrityksen määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärästä. Kuitenkin 8% oli valinnut myös väärän vastausvaihtoehdon. Kukaan ei valinnut toisen kerran kysyttäessä väärää vastausvaihtoehtoa. Kaikki tiesivät, että vastaus kaksi oli oikein, mutta toinen oikea vastaus menetti vähän suosiotaan. (Kuvio 6)



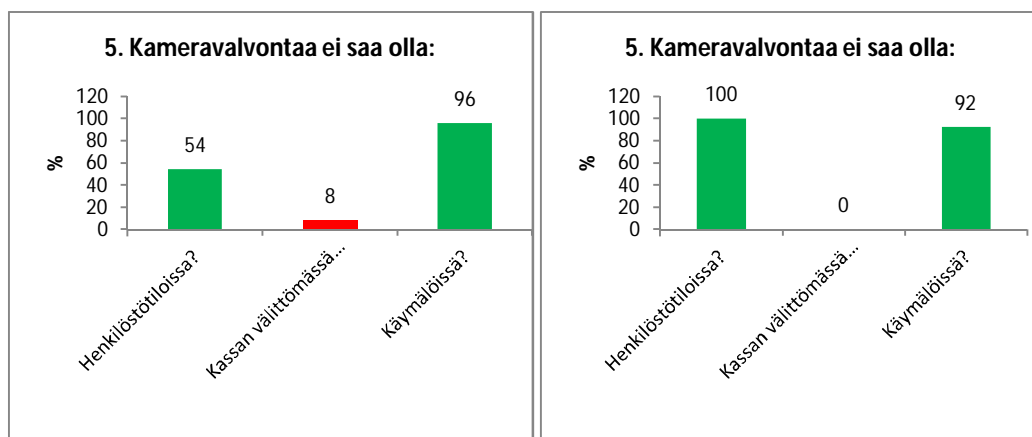
KUVIO 6. Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot.

Kysymyksessä 4 tiedusteltiin salassapitovelvollisuuden kestoa ilman erityisiä lisäyksiä. Oikea vastaus oli työsuhteen loppuun asti. Puolet luottamusmiehistä vastasi ensimmäisellä kerralla, että salassapitovelvollisuus kestäisi 6kk työsuhteen loppumisen jälkeen. Oikean vastauksen valitsi kuitenkin 42%. Koulutuksen jälkeen 62% vastasi oikein, mutta vieläkin 38% väitti sen kestävän 6kk työsuhteen päättymisestä.. (Kuvio 7)



KUVIO 7. Vastaukset kysymykseen: salassapitovelvollisuuden kesto.

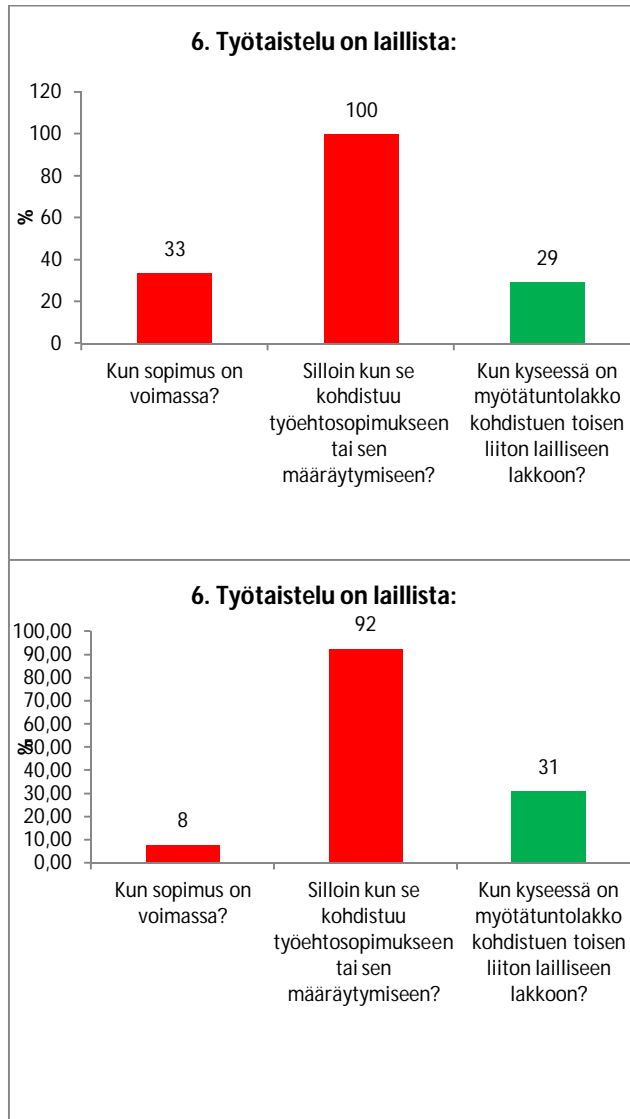
Kun aihepiirinä oli henkilöstön oikeudet ja kysyttiin, missä kameravalvontaa ei saa olla, osattiin vastata melko hyvin. 96% tiesi, että käymälöissä ei kameroita saa olla, yli puolet oli myös tietoisia siitä, että henkilöstötiloissa kuvaaminen on kielletty. Jälkimmäisessä kyselyssä tähän vastattiin lähes täydellisesti oikein. (Kuvio 8)



KUVIO 8. Vastaukset kysymykseen: Missä kameravalvontaa ei saa olla.

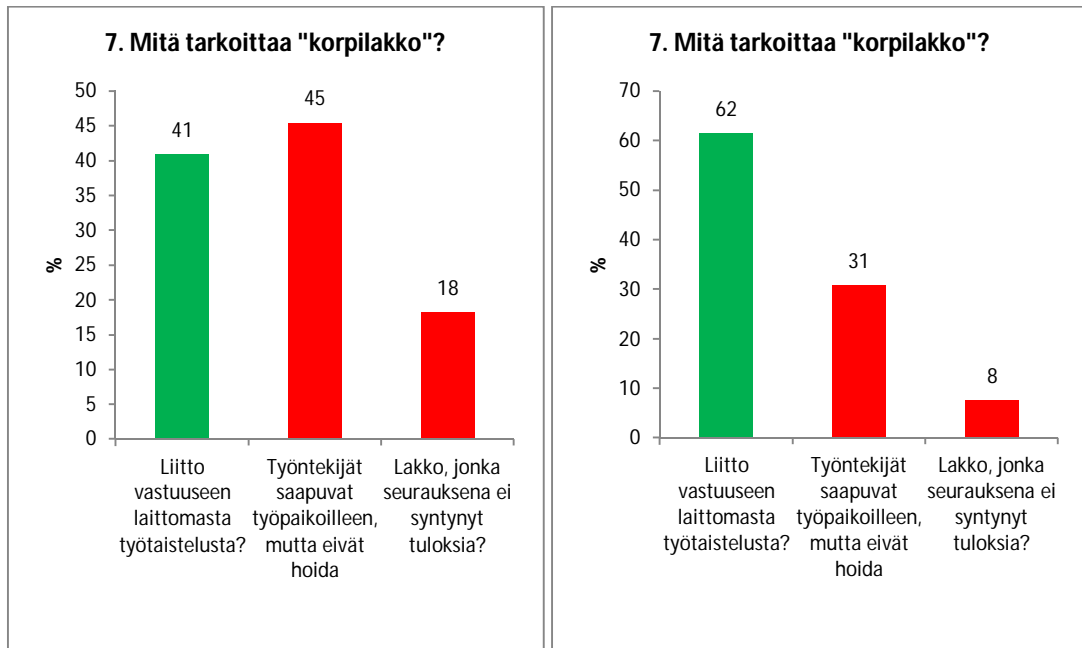
Seuraavat kaksi kysymystä liittyivät työtaisteluun ja lakkoon. Kysymyksessä 6 kysyttiin milloin työtaistelu on laillista. Oikea vastaus oli ”Kun kyseessä on myötätuntolakko

kohdistuen toisen liiton lailliseen lakkoon”. Vain 29% valitsi oikean vastausvaihtoehdon alkutentissä. Jokainen vastaaja väitti sen olevan laillista kun se kohdistuu työehtosopimukseen tai sen määräytymiseen. Vastaukset eivät tässä juuri muuttuneet kurssin myötä. (Kuvio 9)



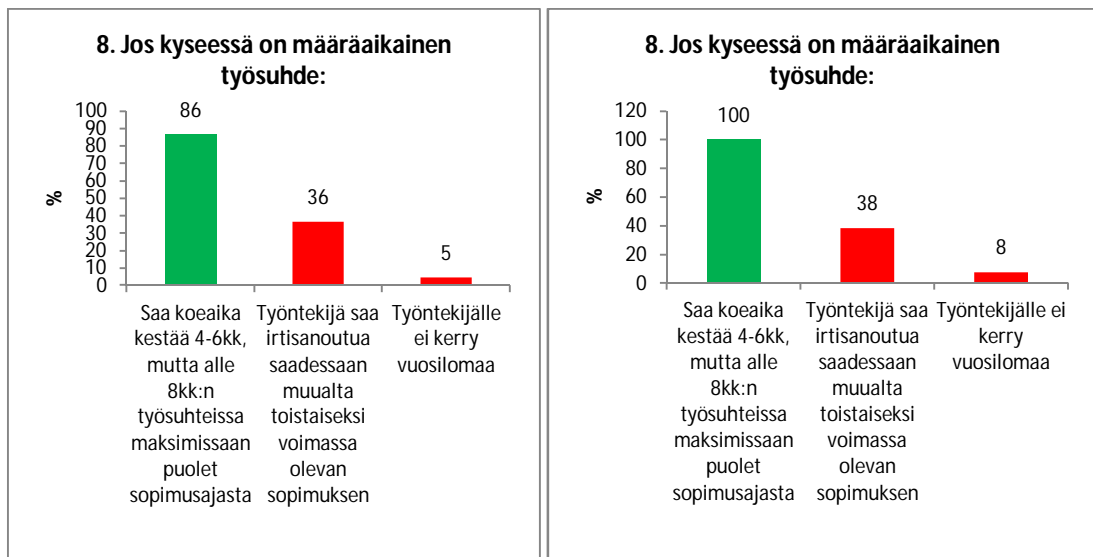
KUVIO 9. Vastaukset kysymykseen milloin työtaistelu on laillista. Ylhäällä vastaukset ennen kurssia ja alhaalla jälkeen.

Termin ”korpilakko” tiesi jo alkuun 41% luottamushenkilöistä, mutta moni oli kuitenkin valinnut myös lisäksi toisenkin selityksen. Oikea selitys oli ”liitto vastuuseen laittomasta työtaistelusta. Väärät vastaukset vähenivät kurssin jälkeen ja oikean valitsi 21 prosenttiyksikköä useampi vastaajista. (Kuvio 10)



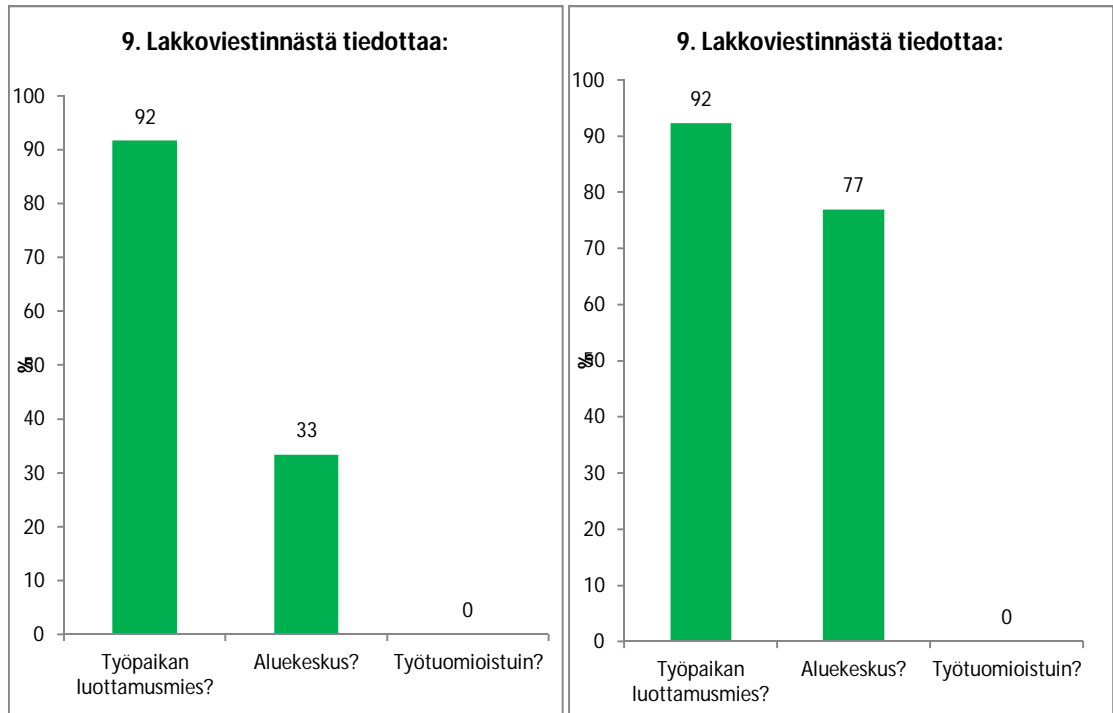
KUVIO 10. Vastaukset kysymykseen: Mitä tarkoittaa "korpilakko"?

Työntekijän velvollisuuksiin ja oikeuksiin liittyen kysymys 8 käsitteli määräaikaista työsuhdetta. Suuri osa vastaajista tiesi jo, että määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa kestää 4-6kk, mutta alle 8kk:n työsuhteissa maksimissaan puolet. Jälkimmäisessä kyselyssä kaikki vastasivat oikein. Myös väärin valittiin molemmissa kyselyissä. (Kuvio 11)



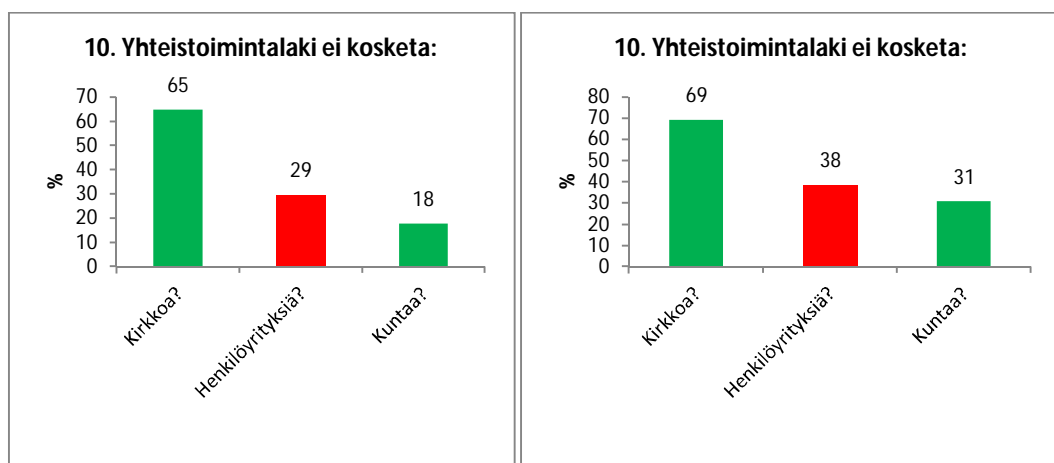
KUVIO 11. Määräaikaisen työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet.

Luottamushenkilöt tiesivät lähes jokainen jo ennen koulutusta, että lakkoviestinnän hoitamisesta tiedottaminen kuuluu heidän tehtäviinsä. Kuitenkin vain kolmasosa tiesi, että tiedotuksesta huolehtii myös aluekeskus. Kurssin jälkeen tämän tiesi 77% vastaajista. (Kuvio 12)



KUVIO 12. Kuka tiedottaa lakkoviestinnästä?

Viimeinen kysymys liittyi jälleen yhteistoimintalakiin ja 65% alkutenttiin vastaajista tiesi, että Yt-laki ei kosketa kirkkoa. Tämä prosentti ei juuri kasvanut kurssin myötä. Vain 18% valitsi ensin myös toisen oikean vastausvaihtoehdon, eli Yt-laki ei kosketa myöskään kuntaa. Myöhemmin tämän valitsi vain 13% enemmän vastaajista. (KUVIO 13)



KUVIO 13. Ketä yhteistoimintalaki ei kosketa?

7.3 Yhteenveto luottamushenkilöiden osaamisen karttumisesta

Yleisesti ottaen osaaminen ennen kurssia oli melko keskinkertaista lukuun ottamatta muutamia kysymyksiä. Yhteistoimintalaki, tai ketä se koskettaa, ei alkutentin perusteella ollut kovinkaan tuttua asiaa. Myös lakkoasiat liittyen lakon laillisuuteen ja esimerkiksi termit, olivat melko huterasti hallussa. Luottamushenkilön velvollisuus lakkoviestinän hoitamisesta oli hyvin tiedossa. Henkilöstön oikeudet tunnettiin kuitenkin melko hyvin. Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät työntekijän velvollisuudet eivät olleet monella tiedossa. Se, mitä tietoja henkilöstön edustajalle kuuluu antaa, oli melko hyvin tiedossa, vaikka 8% luottamushenkilöistä olikin valinnut myös väärän vastauksen.

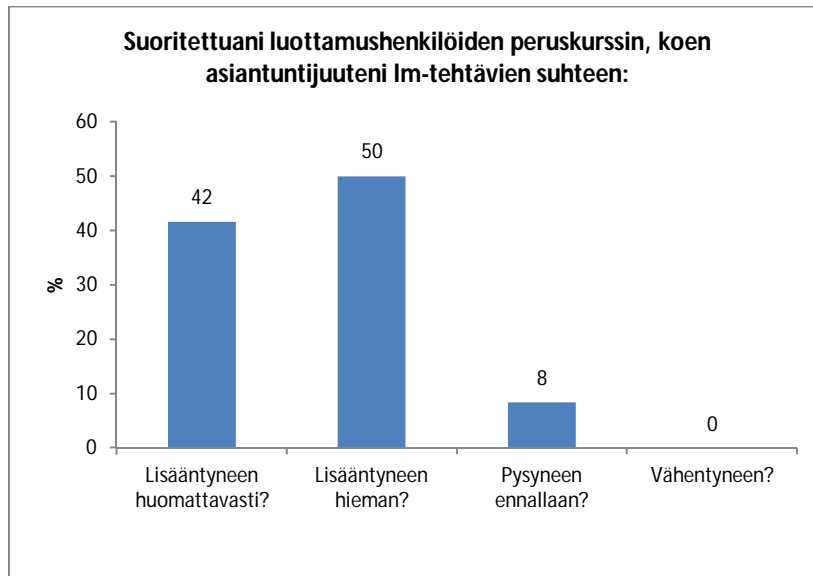
Kurssin suorittamisen sekä muutaman työssäolokuukauden jälkeen olivat tiedot harjaantuneet jonkin verran. Ainakin väärät vastaukset vähenivät huomattavasti ja erityisesti jo alkuun suhteellisen hyvin tiedetyt asiat oli sisäistetty nyt entistä paremmin. Näitä olivat enimmäkseen henkilöstön oikeuksiin liittyneet kysymykset. Joissain kysymyksissä olivat kaikki vastaajat nyt valinneet oikean vastauksen tai päinvastaisesti kukaan ei enää ollut valinnut väärää vastausvaihtoehtoa, vaikka jokin oikeista olisikin jäänyt puuttumaan. Termit ja työtaisteluasiat, jotka eivät kosketa päivittäistä työntekoa, eivät olleet niin hyvin muistuneet mieleen, mutta suurimmassa osassa niistäkin näytti vastaukset paremmilta kuin aluksi.

7.4 Luottamushenkilöiden tuntemukset peruskurssin jälkeen

Jälkikyselyssä olin kiinnostunut luottamushenkilöiden asenteista sekä tuntemuksista omaa asiantuntijuuttaan sekä luottamushenkilön tehtäviä kohtaan luottamushenkilöiden peruskurssin suorittamisen jälkeen. Kurssin alussa lähes yksimielisesti oltiin sitä mieltä, että luottamusmiehiksi on jouduttu, koska kukaan muu ei tehtävään työpaikalla halunnut. Moni sanoi omalla työpaikallaan olevan parantamisen varaa esimerkiksi esimiehen ja henkilöstön välillä tai työehtosopimuksen noudattamisen suhteen ja itsellä olevan kiinnostusta vaikuttaa asioihin. Kuitenkin koettiin, että luottamusmiestehtäville ei ole aikaa, tai niitä vähän vierastettiin, koska ei ollut varmuutta siitä, että olisi itse oikeassa asioiden suhteen.

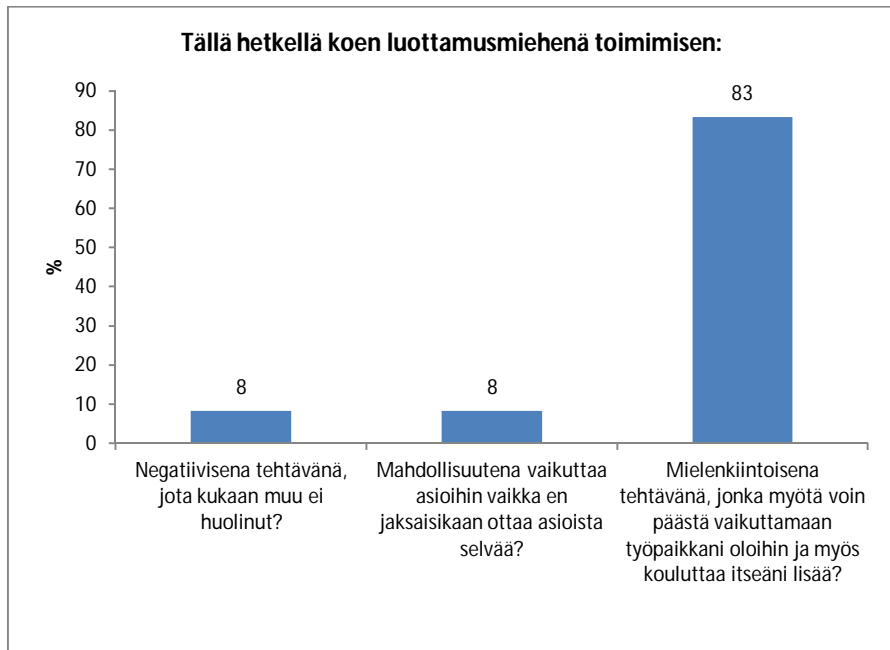
Kysyin, millaisena luottamushenkilöt kokevat oman asiantuntijuutensa luottamustehtävissään osallistuttuaan kurssille. 42% vastaajista koki asiantuntijuutensa lisääntyneen

huomattavan paljon ja puolet sen lisääntyneen hieman. Vain 8% koki olevansa lähtöpisteessä. (KUVIO 14)



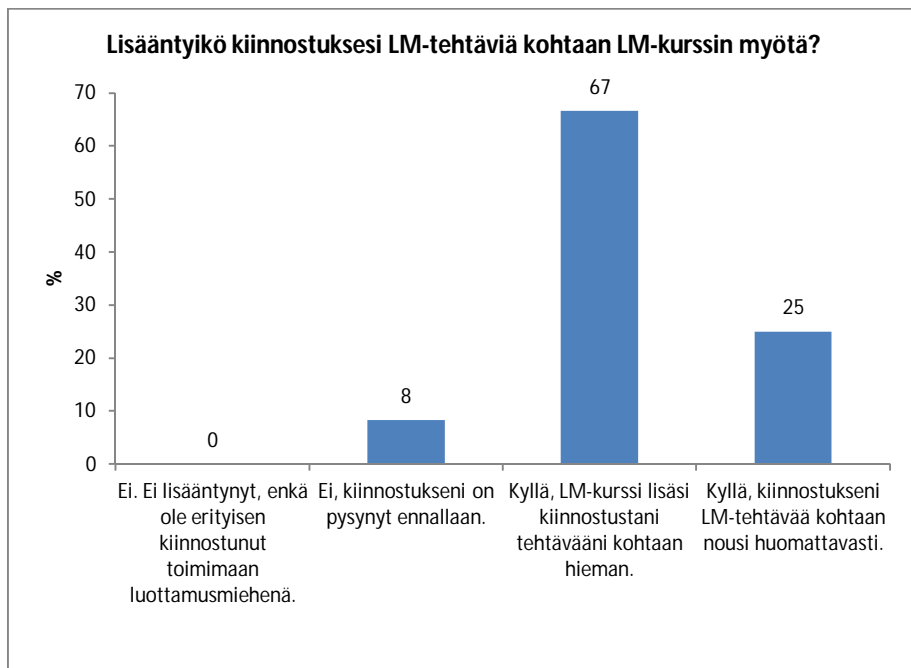
KUVIO 14. Oman asiantuntijuuden kokeminen lm-kurssin jälkeen.

Koska lähes kaikki kokivat joutuneensa luottamusmiestehtävään siksi, että kukaan muu ei asettunut edes ehdolle, halusin selvittää, onko motivaatio kasvanut lähtötunnelmista. Kysyin siis, millaiseksi he tällä hetkellä kokevat luottamusmiehenä toimimisen. 83% vastaajista koki sen mielenkiintoisena tehtävänä, jossa on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Kahdeksan prosenttia koki sen kyllä mielenkiintoiseksi, mutta he eivät jaksaisi olla se, joka asioita selvittää. Enää vain kahdeksan prosenttia koki tehtävän negatiivisena, mitä kukaan muu ei huolinut. (KUVIO 15)



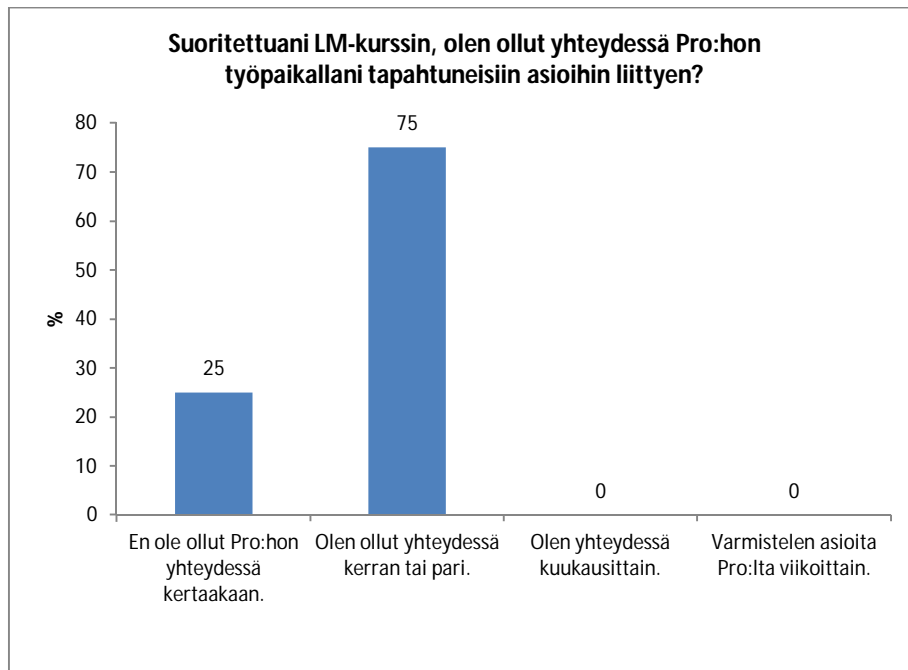
KUVIO 15. Millaisena luottamusmiestehtävä koettiin kurssin jälkeen.

Kysymykseen, lisäkö kurssi kiinnostusta luottamusmiestehtäviä kohtaan. 67% vastasi kiinnostuksen kohonneen hieman ja neljäsosa vastaajista sanoi sen nousseen huomattavasti. Jälleen kahdeksan prosenttia totesi kiinnostuksensa pysyneen ennallaan. (KUVIO 16)



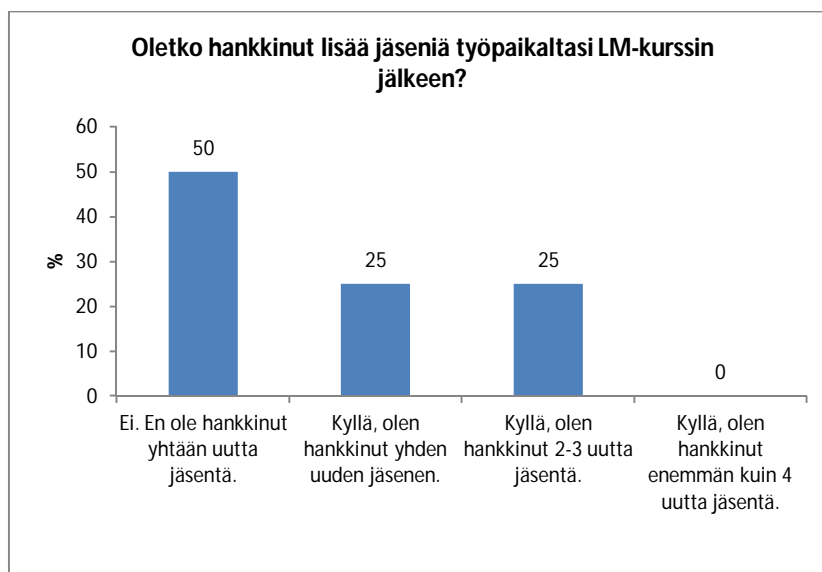
KUVIO 16. Kiinnostuksen lisääntyminen LM-kurssin myötä.

Halusin myös tietää, ovatko luottamushenkilöt hakeneet tukea työpaikkansa asioihin Ammattiliitto Pro:ta kurssin suorittamisen jälkeen. Neljäsosa ei ollut ollut yhteydessä Pro:hon kertaakaan. Kuitenkin 75% oli ottanut yhteyttä kerran tai pari. (KUVIO 17)



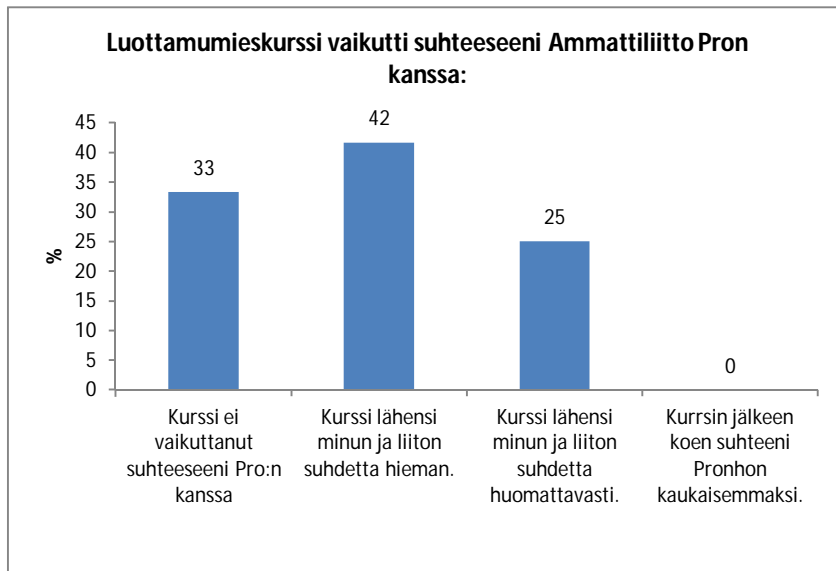
KUVIO 17. Yhteydenotto Pro:hon kurssin jälkeen työpaikan asioihin liittyen.

Kurssilla nousi useasti esiin luottamushenkilön tärkeä tehtävä eli jäsenhankinta. Halusin tietää olivatko kurssilaiset motivoituneet hankkimaan uusia jäseniä työpaikoiltaan. Puolet eivät olleet hankkineet uusia jäseniä ja puolet olivat hankkineet joko yhden, kaksi tai kolme jäsentä. (KUVIO 18)



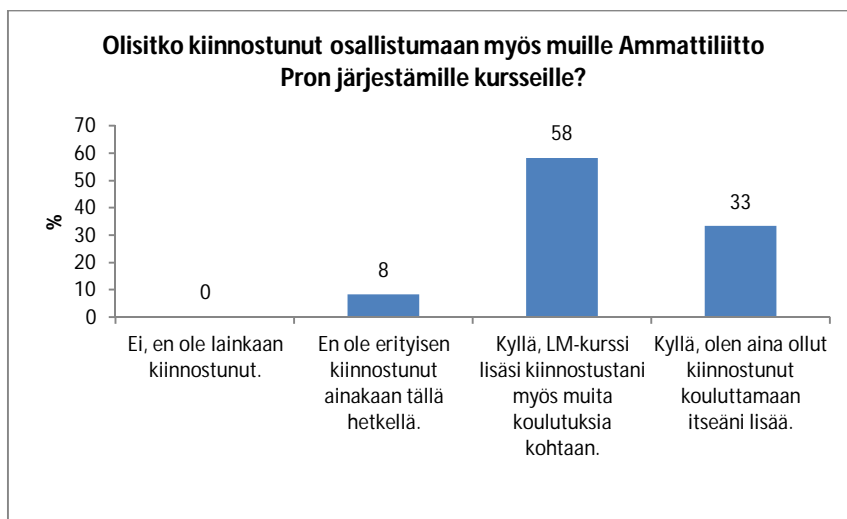
KUVIO 18. Jäsenhankinta kurssin jälkeen.

Minua kiinnosti myös, tuliko Ammattiliitto Prosta luottamushenkilöille läheisempi kurssin myötä. Moni kun ei usein liittonsa kanssa ole tekemisissä välttämättä muulloin kuin jäsenmaksujen myötä. Kolmasosa oli sitä mieltä, että kurssi ei vaikuttanut asiaan. 42% koki koulutuksen lähentäneen suhdetta ammattiliiton kanssa hieman ja neljäsosa huomattavasti. (KUVIO 19)



KUVIO 19. Suhteen lähentyminen Ammattiliitto Pron ja luottamushenkilöiden välillä kurssin myötä.

Viimeisenä monivalintakysymyksenä halusin kysyä oliko koulutettavilla mielenkiintoa Pron muita koulutuksia kohtaan. 8% ei ollut tällä hetkellä kiinnostunut, joskin kukaan ei tyrmännyt ajatusta täysin. 58% sanoi kurssin lisänneen mielenkiintoa ja kolmasosa oli muutenkin halukkaita kouluttamaan itseään lisää. (KUVIO 20)



KUVIO 20. Mielenkiinto Pron muita kursseja kohtaan.

7.5 Kurssin sisällön arviointi

Luottamushenkilöiden tyytyväisyyttä kurssin sisältöön tiedustelin avoimien kysymysten avulla. Valitettavasti moni jätti kuitenkin vastaamatta näihin. Sain kuitenkin muutamia vastauksia niihinkin ja ne käsittelin sisällön analyysiä käyttäen. Nämä olivat varsinaiseen kyselyyni liittyen ainoat kvalitatiivisesti analysoitavat kysymykset. Kysyin, mikä kurssilla käydyistä asioista oli heidän mielestään hyödyllisintä luottamustehtävien kannalta. Eräs vastaajista mainitsi keskustelun eri käytännöistä kollegoidensa kanssa. Toinen vastasi, että ”pelkkä kurssille osallistuminen vahvisti kokemaansa rooliodotusta, kun varaluottamusmiehen rooli ei ole ollut itsestään selvä”. Mainittiin myös ohjeistus siitä, mistä voi ottaa asioista selvää tarpeen vaatiessa. Itse kurssin sisällöstä yt-laki, työehtosopimusten soveltaminen sekä työaikalaki nostettiin esiin. Kenenkään mielestä kurssilla ei käyty läpi mitään turhaa ja ylimääräistä ja ainoa asia mikä mainittiin kysyttäessä jäikö kurssista puuttumaan jotain, oli jäsenhankinnan käytännön suunnittelun ja sen toteutuksen syventäminen.

Itseäni kiinnosti, olivatko luottamushenkilöt päässeet kolmen kuukauden jälkeen soveltamaan oppimaansa työelämässä. Seitsemän loppukyselyyn vastanneista oli jo aloittanut luottamushenkilötehtävät. Näitä olivat palkka-asioiden selvittely sekä liiton maksujen perinnästä huolehtiminen, materiaalien tulostus taukotiloihin ja jäsenhankinta, työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistuminen ja huonon ilmaston korjauksen hoitaminen, yt-neuvotteluissa edustaminen ja työntekijän varoitustilan hoitaminen, monien pitkään roikkuneiden asioiden läpikäynti ylemmän tahon kanssa sekä vuorotteluvapaan ja irtisanoutumisen selvittäminen.

Viimeisenä kysyin kouluarvosanaa asteikolla 4-10 luottamushenkilöiden peruskurssille. Keskiarvoksi tuli 8,6. Pyysin myös perusteita annetuille arvosanoille ja kurssia luonnehdittiin hyväksi perusopetuksiksi, asiat käytin selkeästi läpi sekä saatiin tiivis tietopaketti, jossa oli hyvät harjoitukset. Eri toimialat hieman sekoitti joitakin, mutta toisaalta se nähtiin myös rikkautena, jonka avulla oppi eroavaisuuksia työehtosopimusten välillä.

7.6 Tutkimuksen luotettavuus

Aina tehtäessä tutkimusta on tärkeää punnita tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksessa käytetyn mittarin, eli tässä tutkimuksessa tekemäni kyselyn, validiteetti kertoo sen onnistumisesta mitata haluttua asiaa tarpeeksi kattavasti. Tässä tapauksessa käytetty kysely olisi myös osattava toteuttaa oikeaan aikaan ja oikean suuruiselle joukolle eli otannalle. Tutkimuksessani seurattiin luottamushenkilöiden peruskurssille osallistuvia henkilöitä, joita oli kurssin ensimmäisellä jaksolla 24. Tätä kyseistä joukkoa oli tarkoitus testata ennen peruskurssia ja muutama kuukausi peruskurssin suorittamisen jälkeen uudelleen.

Täysin ei tavoitteeni toteutunut, sillä luottamushenkilöiden peruskurssin toiselle jaksolle osallistui vain 17 luottamushenkilöä. Alkuperäisestä joukosta kolme oli työsuojeluvaltuutettuja, joten heitä toinen jakso ei koskettanut, mutta sen lisäksi kuusi ennen ensimmäistä jaksoa testattua luottamushenkilöä eivät päässeet osallistumaan jakson toiselle osiolle juuri tällä kerralla. Puolestaan kaksi luottamushenkilöä, jotka olivat suorittaneet ensimmäisen osion jo aiemmin, olivat toisella jaksolla mukana. Jälkimmäinen kysely lähetettiin kuitenkin sille otokselle, joka oli paikalla alun perin toteuttaessani alkukyselyn, olivat he sitten suorittaneet peruskurssin toisen jakson tai ei.

Jälkimmäiseen kyselyyn, jonka toteutin e-lomakkeena, vastasi 13 luottamushenkilöä, joista yksi toimi työsuojeluvaltuutettuna, eikä siksi ollut osallistunut kurssin toiselle jaksolle. Lisäksi kolme vastanneista ei ollut vielä suorittanut peruskurssin toista jaksoa. Ideaalitalanne olisi ollut saada alkuperäinen joukko suorittamaan ensimmäinen sekä toinen jakso samaan aikaan ja tietenkin saada kaikilta vastaus myös jälkikyselyyn. Vastausprosentti jälkimmäiseen kyselyyn oli kuitenkin 54%. Uskoisin kuitenkin, että tieto olisi lisääntynyt enemmän, mikäli kaikki jälkimmäiseen kyselyyn vastanneista olisivat suorittaneet myös jälkimmäisen jakson. Pienen otoksen vuoksi pystyin kuitenkin käsittelemään tuloksia hyvinkin tarkasti. Tuloksia olisi ollut mahdollista käsitellä myös siten, että työsuojeluvaltuutettujen sekä vain ensimmäisen jakson suorittaneiden vastaukset olisi käsitelty erikseen, mutta sitä ei ollut alun alkaen tarkoitus mitata, joten käsitelin kaikki yhdessä.

Mittarin reliabiliteetti tarkoittaa käytetyn mittarin luotettavuutta. Luotettavuutta ei saisi kärsiä satunnaisista virheistä tai olosuhteiden muutoksista. Stabiiliteetti tarkoittaa käyte-

tyn mittarin pysyvyyttä. Tässä tekemässäni kyselyssä olisi siis ensiarvoista, että testatut asiat eivät ole muuttuneet peruskurssin jälkeen. Tällöin kysymyksiä olisi pitänyt muuttaa, eivätkä kyselyt olisi enää vertailukelpoisia keskenään. Kysymäni asiat eivät muuttuneet tutkimuksenteon aikana.

Itselläni kävi virhe kyselyä laatiessani, minkä huomasin vasta alkutentin jo toteutettuani, sillä ensimmäisessä kysymyksessä olisi todellisuudessa kaksi oikeaa vastausta, vaikka olin ajatellut niitä olevan yksi. Kysymyksessä hain vastausta, minkälaisiin yrityksiin sovelletaan yhteistoimintalakia. Vastausvaihtoehdot olivat: Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 10, yli 20, yli 25? Oikea vastaus on 'yli 20', mutta en ollut ajatellut, että silloin myös 'yli 25' on oikea vastaus. Nyt minulla siis oli periaatteessa kaksi oikeaa vastausta, sillä kyselyssä oli mahdollisuus valita useampi kuin yksi oikea vastausvaihtoehto. Tosin en voi tietää moniko ajatteli yhtäläillä kuin minä eikä siis huomannut, että todellisuudessa oikeita vastauksia oli kaksi. Uskon myös, että jälkimmäinen kyselyni saattoi tuntua vastaajista pitkältä, sillä viimeiset avoimet kysymykset olivat jääneet useilta vastaajilta tyhjäksi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkittaessa ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatua ja vaikutusta, yritettiin saada selvitettyä, lisääntyvätkö luottamusmiehen tiedot kurssin aikana ja kasvaako oma asiantuntijuuden kokemus, jolloin luottamustehtäviin ehkä tarttuisi helpommin kokiessaan olonsa varmemmaksi asiastaan. Luottamustehtävään oli lähes sataprosenttisesti lähdetty, koska kukaan muu työpaikalla ei siihen halunnut ja osaaminen ennen kurssia oli melko vähäistä. Oman asiantuntijuuden kokemisella näytti olevan suora yhteys mielenkiintoon luottamushenkilötehtävää kohtaan, mikä sitten luonnollisesti oli suurimmalla osalla noussut ja pysynyt yllä, sillä jälkikysely toteutettiin vasta kolme kuukautta intervention jälkeen. Tiedot lisääntyivät myös kurssin myötä, joskin kaikki termit ja jokapäiväistä työtä kauempana olevat asiat eivät jääneet ihan yhtä lailla mieleen. Omat oikeudet oli kuitenkin ymmärretty ja osaan kysymyksistä vastattu oikein jopa sataprosenttisesti. Toisaalta yksittäiset tiedot eivät loppujen lopuksi olleet niitä tärkeimpiä asioita, mitä kurssi luottamushenkilöille antoi. Moni oli myös kiinnostunut Pron järjestämästä mahdollisesta lisäkoulutuksesta myöhemmin ja yli puolet kokivat suhteensa ammattiliittoaan kohtaan lähentyneen kurssin johdosta. Voisi siis todeta, että Pro näyttäisi onnistuneen motivoimaan luottamushenkilöitä samalla kun ovat kartuttaneet heidän osaamistaan.

Kurssin sisältöä ei kukaan mennyt moittimaan vaan se arvioitiin kaikin puolin tiiviiksi ja asialliseksi paketiksi. Ryhmätyöskentely toi yhteenkuuluvuutta muiden luottamushenkilöiden kanssa ja itse opetuksen lisäksi tieto, mistä selvittää asioita tai pyytää apua koettiin hyväksi ja tarpeelliseksi. Kurssin alussa moneen otteeseen mainittiin pelottavaksi yhteistoimintaneuvottelut ja yhteistoimintalaki nousikin kurssilaisten mielestä hyödyllisimmäksi aihealueeksi, vaikka sisältöä sanottiinkin kaikin puolin kattavaksi ja tarpeelliseksi paketiksi. Ainoaksi negatiiviseksi asiaksi mainittiin se, että kurssilla oli jäseniä monen eri työehtosopimuksen piiristä, mikä sekoitti ajatuksia hieman. Tämä koettiin toisaalta myös eduksi, koska päästiin vertailemaan eri työehtosopimuksia.

Johtopäätöksenä voisin sanoa, että ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssi on onnistunut tiivis kuuden päivän tietopaketti, joka lisää niin tietoja, itsevarmuutta kuin motivaatitakin. Pron itsensä toteuttama kysely jokaisen kurssin jälkeen on ilmeisemmin tuottanut tulosta ja kurssin sisältö on saatu kohdilleen. Kehitysehdotuksena voisi

pidemmällä tähtäimellä miettiä, toimisiko työehtosopimuskohtainen ryhmä tehokkaammin vai antavatko eri sopimusalat kuitenkin rikkautta kurssin sisältöön.

Itseäni yllätti erityisesti juuri luottamushenkilöiden motivaation kasvu ja kuinka luottaminen itseensä ja mielenkiinto luottamusmiestehtävää kohtaan kohosi kurssin myötä. Tämä ei tullut edes mieleeni tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Mielestäni oman asiantuntijuuden kokemisen vaikutus motivaatioon oli jopa suurempi kurssilta saatu hyöty, kuin itse tietojen karttuminen. Tämä muutos hyödyttää luottamushenkilöä, hänen työyhteisöään kuin ammattiliitto Protakin mahdollisten uusien jäsenten osalta. Toisena kehitysehdotuksena voisi olla aikaan saadun innostuksen hyödyntäminen tai konkreettisiin tehtäviin panostaminen entistä enemmän. Kurssin kahden jakson välillä olikin tehtävänä tarkistaa oman työpaikan työsäännöt, mutta ehkä tämänkaltaisia tehtäviä voisi antaa myös kurssin päätteeksi, jotta kasvanut motivaatio ei laantuisi ajan kuluessa.

Samalta viivalta lähteminen kurssilaisten kesken vaikutti olevan jäänrikkoja, jolloin keskustelu ja avoimuus erityisesti tehtävissä pääsivät valloilleen. Opiskelu kurssilla oli mukavaa ja lisäksi kurssilla oli vapautunut ilmapiiri ja ryhmällä tiivis ryhmähenki.

LÄHTEET

Ammattiliitto Pro. 2011. Pro pähkinänkuoressa. Luettu 7.3.2012. Saatavissa <http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/pro-pahkinankuoressa.html>

Ammattiliitto Pro. 2011. Toiminnan tarkoitus. Luettu 7.3.2012. Saatavissa <http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/toiminnan-tarkoitus.html>

Ammattiliitto Pro. 2011. Pro vaikuttajana. Luettu 8.3.2011. Saatavissa <http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/pro-vaikuttajana.html>

Eteläpelto A. Tynjälä P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Juva: WSOY.

Hytönen, T. 2003. Uudenlaisen asiantuntijuuden rakentuminen. Esitelmä. Sosiaali- ja terveysturvan päivät 7.8.2003. Helsinki. Luettu 30.4.2012. Saatavissa: www.stkl.fi/www_kokkola/Hytonen_tuija.ppt

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Novak, J. 2002. Tiedon oppiminen, luominen ja käyttö. Keuruu: Otavalan kirjapaino

Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Oy Edita Ab.

Rahoitusalan TES. 2010. Luottamusmiessopimus. Luettu 21.3.2012. Saatavissa <http://www.finlex.fi/data/tes/stes3642-PT20Rahoitus1010.pdf>

Rogers, J. 2004. Aikuisoppiminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Ryynänen, A. 2008. Henkilöstön edustaja kehittäjänä. Nykypaino Oy.

STTK. 2007. Luottamusmies. Luettu 9.3.2012. Saatavissa <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/luottamusmies/>

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Toimihenkilöliitto Erto. 2012. Työsuojeluvaltuutettu. Luettu 26.4.2012. Saatavissa <http://www.erto.fi/palvelut/henkiloestoen-edustaja-hed/tyoesuojeluvaltuutettu>

LIITTEET

Liite 1. Alkutentti

Ammattiliitto Pron luottamusmieskurssin laatu ja vaikutus
Opinnäytetyö Karoliina Heimonen, Tampereen ammattikorkeakoulu

Alkutentti 22.02.2012

Sukupuoli	Nainen	<input type="checkbox"/>	Ikä	Alle 20v.	<input type="checkbox"/>	
	Mies			20-29v.		<input type="checkbox"/>
				30-39v.		<input type="checkbox"/>
				40-49v.		<input type="checkbox"/>
				50-59v.		<input type="checkbox"/>
				yli 60v		<input type="checkbox"/>
Kauanko olet toiminut luottamusmiehenä?			Alle vuoden	<input type="checkbox"/>		
			1-4v vuotta	<input type="checkbox"/>		
			5-9 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			10-19 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			20-29 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			yli 30 vuotta	<input type="checkbox"/>		
Kauanko olet ollut Pron (Suoran/Tun jäsenenä?)			Alle vuoden	<input type="checkbox"/>		
			1-4v vuotta	<input type="checkbox"/>		
			5-9 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			10-19 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			20-29 vuotta	<input type="checkbox"/>		
			yli 30 vuotta	<input type="checkbox"/>		

Ohje: monivalintakysymyksissä voi olla yksi tai useampi oikea vastaus

1. Yhteistomintalakia sovelletaan:

Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 10?

Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 20?

Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 25?

2. Työsäännöissä määritellään ohjeistuksia:

Työsopimusten tekotavasta?

Palkkauksesta?

Työterveyshuollon käytöstä?

3. Henkilöstöryhmien edustajille tulee antaa tiedot:Tilinpäätöksestä tai tulostiedoista? Yrityksen määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärästä? Syy sairauslomalle jääneen työntekijän poissaololle? **4. Salassapitovelvollisuus ilman erityisiä lisäyksiä:**Kestää työsuhteen loppuun asti? Kestää 3kk työsuhteen loppumisesta? Kestää 6kk työsuhteen loppumisesta? **5. Kameravalvontaa ei saa olla:**Henkilöstötiloissa? Kassan välittömässä läheisyydessä? Käymälöissä? **6. Työtaistelu on laillista:**Kun sopimus on voimassa? Silloin kun se kohdistuu työehtosopimukseen tai sen määräytymiseen? kun kyseessä on myötätuntolakko kohdistuen toisen liiton lailliseen lakkoon? **7. Mitä tarkoittaa "korpilakko"?**Liitto vastuuseen laittomasta työtaistelusta? Työntekijät saapuvat työpaikoilleen, mutta eivät hoida työtehtäviään moitteettomasti? Lakko, jonka seurauksena ei syntynyt tuloksia? **8. Jos kyseessä on määräaikainen työsuhde:**Saa koeaika kestää 4-6kk, mutta alle 8kk:n työsuhteissa maksimissaan puolet sopimusajasta? Työntekijä saa irtisanoutua saadessaan muualta toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen? Työntekijälle ei kerry vuosilomaa? **9. Lakkoviestinnästä tiedottaa:**Työpaikan luottamusmies? Aluekeskus? Työtuomioistuin?

10. Yhteistoimintalaki ei kosketa:

Kirkkoa?

Henkilöryityksiä?

Kuntaa?

Kiitos osallistumisesta ja mukavaa luottamusmieskurssia!

Liite 2. Loppukysely

Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html

Useimmin avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työv... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELDIA Kaleva - ELDIA ... | Kirjanmerk...

Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatu ja vaikutus: loppukysely[kopio]

Karoliina tässä moi!

Osallistuitte Ammattiliitto Pron järjestämälle luottamushenkilöiden peruskurssille helmi-maaliskuussa Tampereella Hotelli Victorian tiloissa. Vastasitte silloin 10 kysymystä sisältäneeseen alkutenttiin ja nyt olisin toteuttamassa jälkikyselyä jossa olisi tarkoitus vastata samoihin kysymyksiin uudelleen sekä myös muutamien avoimiin kysymyksiin, jotta saisin opinnäytetyöni eli Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatu ja vaikutus-tutkimuksen loppuun.

Vaikka ette olisi päässeet peruskurssin toiselle jaksolle maaliskuussa, voitte silti vastata lomakkeeseen.

Koska kurssilaisia oli vain 24, olisi tutkimustulosten kannalta hyvin tärkeää, että vastaisitte tähän. Vastaukset tilastoidaan ja käsitellään nimettöminä. Kiitos hurjasti jo etukäteen!

Taustatiedot

Sukupuoli? Nainen
 Mies

Ikä? Alle 20v.
 20-29v.
 30-39v.
 40-49v.
 50-59v.

E-lomake - Ammattiliitto Pron luottamushenkilöiden peruskurssin laatu ja vaikutus

Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html

Useimmin avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työv... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELDIA Kaleva - ELDIA ... | Kirjanmerk...

Kauanko olet ollut Pron (Suoran/Tun) jäsen? Alle vuoden
 1-4 vuotta
 5-9 vuotta
 10-19 vuotta
 20-29 vuotta
 yli 30 vuotta

Kauanko olet toiminut luottamusmiehenä/työsuojeluvaltuutettuna? Alle vuoden
 1-4 vuotta
 5-9 vuotta
 10-19 vuotta
 20-29 vuotta
 yli 30 vuotta

Oletko jo suorittanut luottamushenkilöiden peruskurssin toisen kolmen päivän jakson? Kyllä
 En
 En, koska toimin työsuojeluvaltuutettuna ja toinen jakso ei kosketa

Lopputentti

E-lomake - Ammatt...

Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html | intr

Useimmat avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työ... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELIXIA Kaleva - ELIXIA ...

Loppupentti

Ohje: Monivalintakysymyksissä voi olla yksi tai useampi oikea vastaus.

Yhteistoimintalakia sovelletaan:

- Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 10?
- Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 20?
- Yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on yli 25?

Työsäännöissä määritellään ohjeistuksia:

- Työsopimusten tekotavasta?
- Palkkauksesta?
- Työterveyshuollon käytöstä?

Henkilöstöryhmien edustajille tulee antaa tiedot:

- tilinpäätöksestä ja tiulostiedoista?
- Yrityksen määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärästä?
- Syy sairauslomalle jääneen työntekijän poissaololle?

E-lomake - Ammatt... | Spotify | opinnäyte työ amm... | Osoite

Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html | intr

Useimmat avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työ... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELIXIA Kaleva - ELIXIA ...

Salassapitovelvollisuus ilman erityisiä lisäyksiä:

- Kestää työsuhteen loppuun asti?
- Kestää 3kk työsuhteen loppumisesta?
- Kestää 6kk työsuhteen loppumisesta?

Kameravalvontaa ei saa olla:

- Henkilöstötiloissa?
- Kassan välittömässä läheisyydessä?
- Käymälöissä?

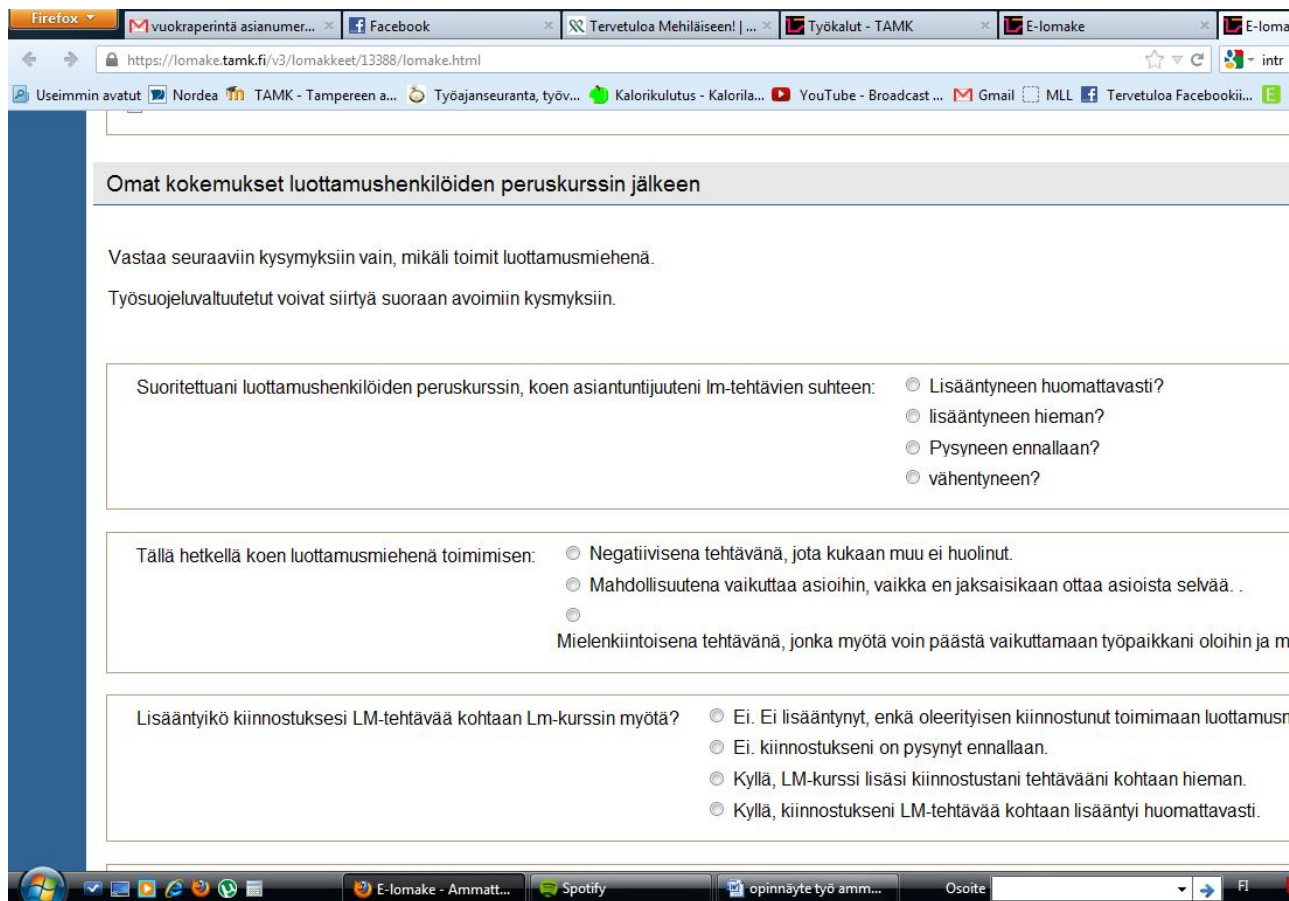
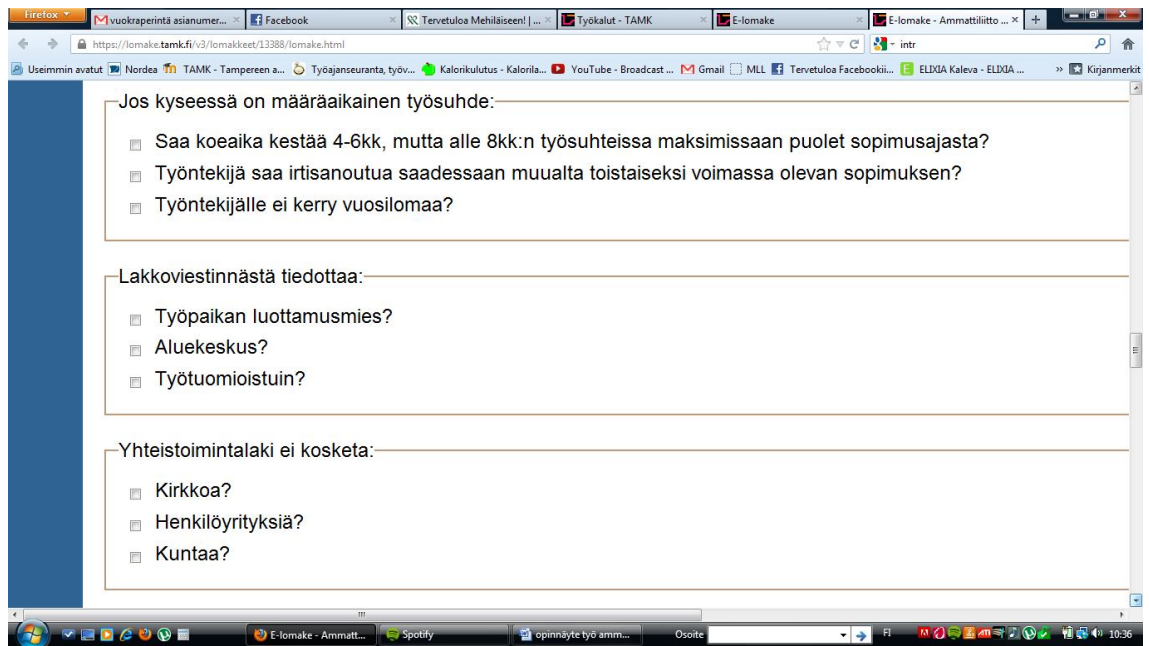
Työtaistelu on laillista:

- Kun sopimus on voimassa?
- Silloin kun se kohdistuu työehtosopimukseen tai sen määräytymiseen?
- Kun kyseessä on myötätuntolakko kohdistuen toisen liiton lailliseen työtaisteluun?

Mitä tarkoittaa "korpilakko"?

- Liitto vastuuseen laittomasta työtaistelusta?
- Työntekijät saapuvat työpaikoilleen, mutta eivät hoida työtehtäviään moitteettomasti?
- Lakko, jonka seurauksena ei syntynyt tulosta?

E-lomake - Ammatt... | Spotify | opinnäyte työ amm... | Osoite



Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html

Tervetuloa Mehiläiseen! | Mehiläinen

Useimmin avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työv... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELIXIA Kaleva - ELIXIA ...

Suoritettuani LM-kurssin, olen ollut yhteydessä Pro:hon työpaikallani tapahtuneisiin asioihin liittyen?

- En ole ollut yhteydessä Pro:n kertaakaan.
- Olen ollut yhteydessä kerran tai pari.
- Olen yhteydessä kuukausittain.
- Varmistelen asioita Pro:sta viikoittain.

Oletko hankkinut lisää jäseniä työpaikaltasi LM-kurssin jälkeen?

- Ei. En ole hankkinut yhtään uutta jäsentä.
- Kyllä, olen hankkinut yhden jäsenen.
- Kyllä, olen hankkinut 2-3 uutta jäsentä.
- Kyllä, olen hankkinut enemmän kuin 4 uutta jäsentä.

Luottamusmieskurssi vaikutti suhteeseeni Ammattiliitto Pron kanssa:

- Kurssi ei vaikuttanut suhteeseeni Pron kanssa.
- Kurssi lähensi minun ja liiton suhdetta hieman.
- Kurssi lähensi minun ja liiton välistä suhdetta huomattavasti.
- Kurssin jälkeen koen suhteeni Prohon kaukaisempana.

Oisitko kiinnostunut osallistumaan myös muille Ammattiliitto Pron järjestämille kursseille?

- Ei, en ole lainkaan kiinnostunut.
- En ole erityisen kiinnostunut ainakaan tällä hetkellä.
- Kyllä, LM kurssi lisäsi kiinnostustani myös muita koulutuksia kohtaan.
- Kyllä, olen aina ollut kiinnostunut kouluttamaan itseäni lisää.

Avoimet kysymykset

E-lomake - Ammatt... | Spotify | opinnäyte työ amm... | Osoite | FI

Firefox | vuokraperintä asianumer... | Facebook | Tervetuloa Mehiläiseen! | Työkalut - TAMK | E-lomake | E-lomake - Ammattiliitto ...

https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13388/lomake.html

Useimmin avatut | Nordea | TAMK - Tampereen a... | Työajanseuranta, työv... | Kalorikulutus - Kalorila... | YouTube - Broadcast ... | Gmail | MLL | Tervetuloa Facebookii... | ELIXIA Kaleva - ELIXIA ...

Avoimet kysymykset

Mistä LM-kurssilla käydystä/käydyistä aiheista koit olevan eniten hyötyä luottamusmiehenä toimimisen kannalta?

Sisälsikö kurssi mielestänne jotain turhaa/tarpeetonta, josta ette koe olevan hyötyä luottamusmiehenä toimimisessa?

Jäitkö kaipaamaan jotain tietoa/aihealuetta luottamusmieskurssilla?

Oletko päässyt hyödyntämään jotain peruskurssilla oppimaasi asiaa jo nyt työpaikallasi? Jos niin mitä ja millaisessa tilanteessa?

Minkä kokonaisarvosanan asteikolla 4-10 (40erittäin huono 10=erittäin hyvä) antaisiin ammattiliitto Pron peruskurssille ja miksi?

E-lomake - Ammatt... | Spotify | opinnäyte työ amm... | Osoite | FI

